

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO**



**INFORMALIDAD DE LOS CONSORCIOS QUE
CONTRATAN CON EL GOBIERNO REGIONAL DE
UCAYALI Y SUS CONSECUENCIAS ECONÓMICAS
CON LOS ACREEDORES LABORALES, 2017 – 2018**

Línea de Investigación: Derecho Civil

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR EN
DERECHO**

TESISTA: YOLANDA HIDALGO RAMIREZ

**ASESORA: DRA. NANCY GUILLERMINA
VERAMENDI VILLAVICENCIOS**

**Huánuco– Perú
2020**

DEDICATORIA

Con el amor de siempre, a mis padres, y hermanos, quienes son el pilar más importante y el gran soporte en mis momentos difíciles, quienes cuando todo parecía complicado e imposible, me dieron el apoyo suficiente para no decaer, siempre me demostraron su cariño y apoyo incondicional para luchar por mis sueños.

A mi hija Alessandra Nicole Gamio Hidalgo, por ser el motor de mi vida y constante superación, para quien seré un referente de ejemplo y legado de constancia y disciplina.

A Orlando Gamio Málaga, mi compañero de vida, con todo cariño y gratitud por su apoyo invaluable,

Agradezco a todos mis maestros, personas de gran sabiduría, quienes se han esforzado transmitiéndome sus conocimientos y dedicación, enseñándome en los diferentes niveles de educación que he recibido, y que de manera directa e indirecta han contribuido a que llegara al punto en el que hoy me encuentro.

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento infinito a los que contribuyeron a este esfuerzo:

- A Dios, por haber bendecido mi vida y darme las fuerzas necesarias para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados de mi formación profesional.
- Agradezco a mis padres por ser ejemplo de rectitud, honestidad, disciplina, y trabajo, a quienes me debo por su cariño, dedicación y comprensión. Y quienes han anclado en mi memoria que nada en la vida es fácil, pero tampoco imposible.
- Mi Gratitud a la Universidad Hermilio Valdizán de Huánuco – Escuela de Post Grado, por haberme dado la oportunidad de superarme académica y profesionalmente y de esta manera seguir contribuyendo al desarrollo del Derecho en nuestra sociedad.
- Especial reconocimiento al Dr. Ewer Portocarrero Merino, quien fue mi maestro en la Escuela de Post Grado en el curso de Proyecto de Investigación, y a mi asesora Dra. Nancy Veramendi Villavicencios, quien con su acertado asesoramiento ha contribuido en la culminación de mi tesis.

RESUMEN

Objetivo. Determinar las consecuencias económicas de la informalidad de los consorcios. **Métodos.** Se llevó a cabo un estudio correlacional, con 35 altos directivos y 80 acreedores laborales de los consorcios del Gobierno Regional de Ucayali, 2017 - 2018. En la recolección de los datos se utilizó una ficha de recolección de datos y dos cuestionarios. Para el análisis inferencial de los resultados se utilizó la prueba de Chi cuadrada. **Resultados.** El 35,0% (28 acreedores) perciben informalidad de los consorcios. Asimismo, 41,3% (33 acreedores) se sintieron poco satisfechos, 80,0% (64 acreedores) manifestaron de muy comprometido con la empresa y 60,0% (48 acreedores) declararon pago de los beneficios sociales. Por otro lado, se encontró relación significativa estadísticamente entre la informalidad de los consorcios y las consecuencias económicas en grado de satisfacción laboral ($p \leq 0,000$), grado de compromiso laboral ($p \leq 0,046$) y percepción del pago de los beneficios sociales ($p \leq 0,000$). **Conclusiones.** Existe relación entre la informalidad de los consorcios que contratan con el gobierno regional de Ucayali y sus consecuencias económicas con los acreedores laborales.

Palabras clave: informalidad, satisfacción laboral, compromiso laboral, beneficios sociales, consorcio.

ABSTRACT

Objective. Determine the economic consequences of informality of consortia. **Methods.** A correlational study was carried out with 35 senior managers and 80 labor creditors from consortia of the Regional Government of Ucayali, 2017-2018. A data collection form and two questionnaires were used to collect the data. For the inferential analysis of the results we used the Chi square test. **Results.** The 35.0% (28 creditors) perceived informality of the consortiums. Likewise, 41.3% (33 creditors) felt dissatisfied, 80.0% (64 creditors) said they were very committed to the company and 60.0% (48 creditors) declared payment of social benefits. On the other hand, a statistically significant relationship was found between the informality of the consortia and the economic consequences in terms of job satisfaction ($p \leq 0.000$), degree of labor engagement ($p \leq 0.046$) and perception of payment of social benefits ($p \leq 0.000$). **Conclusions.** There is a relationship between the informality of the consortia that contract with the regional government of Ucayali and its economic consequences with the labor creditors.

***Keywords:** Informality, job satisfaction, work commitment, social benefits, consortium.*

RESUMO

Objetivo. Determinar as consequências econômicas da informalidade em consórcios.

Métodos. Um estudo correlacional foi realizado com 35 gerentes seniores e 80 credores trabalhistas dos consórcios do Governo Regional de Ucayali, 2017-2018. Uma folha de coleta de dados e dois questionários foram usados para coletar os dados. Para a análise inferencial dos resultados, foi utilizado o teste Qui quadrado.

Resultados. 35,0% (28 credores) percebem a informalidade dos consórcios. Da mesma forma, 41,3% (33 credores) se sentem insatisfeitos, 80,0% (64 credores) afirmam estar muito comprometidos com a empresa e 60,0% (48 credores) declaram pagamento de benefícios sociais. Por outro lado, foi encontrada relação estatisticamente significativa entre a informalidade dos consórcios e as consequências econômicas no grau de satisfação no trabalho ($p \leq 0,000$), grau de comprometimento no trabalho ($p \leq 0,046$) e percepção de pagamento de benefícios sociais ($p \leq 0,000$).

Conclusões. Existe uma relação entre a informalidade dos consórcios que firmam contratos com o governo regional de Ucayali e suas consequências econômicas com os credores trabalhistas.

Palavras chave: informalidade, satisfação no trabalho, compromisso com o trabalho, benefícios sociais, consórcio.

INDICE

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Resumo	vi
Índice	vii
Introducción	ix
 CAPITULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Fundamentación del problema de investigación	01
1.2. Justificación	04
1.3. Importancia o propósito	04
1.4. Limitaciones	05
1.5. Formulación del problema de investigación general y específicos	06
1.6. Formulación del objetivo general y específicos	07
1.7. Formulación de hipótesis general y específicas	08
1.8. Variables	09
1.9. Operacionalización de variables	09
1.10. Definición de términos operacionales	10
 CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes	11
2.2. Bases teóricas	16
2.3. Bases conceptuales	20
2.4. Bases epistémicas	32
 CAPITULO III. METODOLOGÍA	
3.1. Ámbito	36
3.2. Población	36
3.3. Muestra	35
3.4. Nivel y tipo de estudio	36

3.5. Diseño de investigación	37
3.6. Técnicas e instrumentos	37
3.7. Validación y confiabilidad del instrumento	38
3.8. Procedimiento	38
3.9. Plan de tabulación y análisis de datos	38
CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. Análisis descriptivo	40
4.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis	68
4.3. Discusión de resultados	74
4.4. Aporte de la investigación	77
CONCLUSIONES	78
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80
ANEXOS	84

INTRODUCCION

Si bien los consorcios no tienen una personalidad jurídica distinta, a sus miembros, tal y como lo señala la jurisprudencia, se considera que dichas organizaciones sí tienen capacidad como una organización independiente de los miembros que la integran para ser sujetos de derechos y obligaciones, por ende, sí pueden comparecer en juicio como una organización, dado que el régimen de procedimiento civil no limita la capacidad para ser parte en un proceso al hecho de contar con personalidad jurídica (Álvarez, 2012).

En el mismo sentido, Méndez (2014), indica que los artículos 447 y 448 de la Ley General de Sociedades disponen que cada miembro del consorcio se vincula individualmente con terceros en el desempeño de la actividad que le corresponde en el consorcio, adquiriendo derechos y asumiendo obligaciones y responsabilidades a título particular. Cuando el consorcio contrate con terceros, la responsabilidad será solidaria entre los miembros del consorcio en tanto así se haya pactado en el contrato o lo haya dispuesto la ley. Ello es compatible con lo establecido en el numeral 13.2 del artículo 13° de la Ley N° 30225, norma que prescribe: “Los integrantes del consorcio son responsables solidariamente ante la Entidad por las consecuencias derivadas de su participación durante la ejecución del contrato. El contrato de consorcio debe contar con firma legalizada”. Eliminándose la parte que establecía la Ley derogada en cuanto a designar un representante común con poderes suficientes para ejercitar los derechos y cumplir las obligaciones que se deriven de su calidad de postores y del contrato hasta la liquidación del mismo; sin embargo, no se menciona nada respecto de las obligaciones frente a terceros (trabajadores).

Asimismo, en el Perú, en el Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional del año 2008 se concluyó que existe solidaridad en las obligaciones laborales, no solo cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil sino, además, en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores. Según aquel artículo, la solidaridad no se presume. Solo la ley o el título de la obligación la establecen en forma expresa. El artículo 24 de la Constitución específica, por otro lado, que el pago de la remuneración y de los beneficios sociales

del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador (Diario El Peruano, 2015).

De igual modo, existe vinculación económica laboral cuando se celebra un contrato de colaboración empresarial (consorcio), por medio del cual un trabajador puede prestar servicios a los distintos miembros de este. En este caso, se configurará responsabilidad solidaria cuando las labores del trabajador beneficien a los integrantes del grupo de empresas de manera directa. Así lo ha establecido la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema al resolver la Casación Laboral N° 10759-2014-Lima, promovida por el demandante contra un grupo de empresas de servicio eléctrico, en un proceso de pago de beneficios laborales (La Ley-Perú, 2015).

El tema de la presente tesis se titula “Informalidad de los consorcios que contratan con el gobierno regional de Ucayali y sus consecuencias económicas con los acreedores laborales, 2013-2015”. La investigación se desarrolla con el objetivo de determinar las consecuencias económicas de la informalidad de los consorcios con los acreedores laborales en los contratos celebrados con el Gobierno Regional de Ucayali, 2017-2018. Nuestra investigación se estructura en cuatro capítulos de la siguiente manera:

CAPITULO I: El primer capítulo describe el problema, la formulación del problema, los objetivos, la hipótesis, las variables, la justificación e importancia y la factibilidad y limitaciones del estudio.

CAPITULO II: Consiste el marco teórico donde se encuentra los antecedentes de investigación, las bases teóricas para el sustento del problema, las definiciones conceptuales y la base filosófica.

CAPÍTULO III: Presenta la metodología, el tipo de estudio, diseño, población y muestra, y las técnicas de recolección y procesamiento y análisis de datos.

CAPÍTULO IV: Consiste en los resultados de los encuestados la discusión de la misma.

Posteriormente se muestran las conclusiones y las recomendaciones. También lo contienen las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

De conformidad con el Art. 445 de la Ley General de Sociedades, el Consorcio es el contrato por el cual dos o más personas se asocian para participar en forma activa y directa en un determinado negocio o empresa con el propósito de obtener un beneficio económico, manteniendo cada una su propia autonomía. En plasmación de dicha autonomía la mencionada norma establece que corresponde a cada miembro del consorcio realizar las actividades propias del consorcio que se le encargan y aquéllas a que se ha comprometido (Méndez, 2014).

Lo anterior refleja la naturaleza asociativa del Consorcio y al mismo tiempo, la voluntad de los consorciados de alcanzar un beneficio, asumiendo cada una las actividades que se le encargue en el contrato. Asimismo, otra característica esencial del contrato de consorcio consiste en que no genera ni constituye una persona jurídica, lo cual se corresponde con la participación activa y directa de cada uno de los contratantes y la vinculación directa de éstos con terceros (Méndez, 2014).

En nuestra legislación comercial, los contratos asociativos se encuentran clasificados como contratos de consorcio y de asociación en participación, los mismos que son regulados escuetamente por la Ley General de Sociedades.

Como una característica resaltante podemos mencionar que los CONSORCIOS carecen de personería jurídica, y por ende no son inscribibles en los Registros Públicos, tal como lo establece la Ley General de Sociedades, Sin embargo, en la praxis se comportan como si fueran verdaderas personas jurídicas porque tienen un patrimonio, tienen representación y tienen un capital superior al de cualquier persona formalmente constituida. Pero, como nuestra Legislación Peruana no reconoce al consorcio como una persona jurídica, las empresas consorciadas hacen uso y abuso de los trabajadores que contratan bajo su subordinación, los hacen trabajar y luego los despiden sin pagarles sus beneficios laborales (sociales). Entonces, al trabajador no le queda otra alternativa que acudir al Poder Judicial en busca de la tan ansiada tutela Jurisdiccional, con la finalidad de que se le reconozca y se le pague sus beneficios laborales que constitucionalmente les corresponde. Pero resulta que una vez que el trabajador

ha ganado el proceso iniciado para el pago de sus beneficios laborales, el trabajador y su abogado se encuentran con la sorpresa que el consorcio se extinguió, y entonces nos preguntamos ¿A qué empresa consorciada exigimos que pague al trabajador demandante? Pues a ninguna, porque el consorcio ya se extinguió, y una vez más el trabajador que es la parte más débil de la relación laboral queda desamparado en términos reales y legales debido a la informalidad con la cual estos se constituyen. Al respecto, debemos mencionar que esa informalidad es legal, pues no obstante que la mencionada Ley General de Sociedades, regula a los contratos asociativos, entre ellos a los consorcios, no reconoce a los mencionados consorcios como personas jurídicas, y por lo tanto estos no adquieren derechos y obligaciones por sí mismos, por ello se dan el lujo de incumplir con sus obligaciones Laborales y obligaciones principales con las instituciones públicas regionales y Locales.

Pues en la realidad se da el hecho que mientras el consorcio se encuentra vigente, éste cumple con sus obligaciones; sin embargo, cuando terminó el contrato para el cual fue constituido, y más aún cuando fue extinguido, no hay manera de hacerlo cumplir pues hacen uso de todas argucias legales para exonerarse de su Cumplimiento.

1.2. Justificación

Se justificó llevar a cabo el estudio de este problema porque la informalidad es un fenómeno que aqueja a la economía a nivel global.

Asimismo, porque la informalidad es un fenómeno complejo que conduce a un equilibrio social no óptimo en el que los actores sociales participantes (trabajadores, empresas y microempresas) quedan desprotegidos en términos de salud y empleo.

Y, porque pretendió rescatar el aporte de los estudiosos del derecho para analizar la naturaleza del consorcio y la coherencia, legalidad y razonabilidad del procedimiento administrativo sancionador en el caso particular de la responsabilidad de los integrantes del Consorcio.

1.3. Importancia o propósito

Resulta importante realizar el estudio de la informalidad de los consorcios a efectos de determinar cuáles son las consecuencias económicas de su

informalidad con los acreedores laborales en las contrataciones realizadas con el Gobierno Regional de Ucayali, así como con las instituciones públicas ubicadas en su jurisdicción territorial, lo cual nos va a permitir formular propuestas a efectos de garantizar el tratamiento que resulte más favorable en beneficio de los acreedores laborales que son la parte más débil de una relación laboral, y de esta manera se le reconozca y se les pague sus beneficios laborales que de acuerdo a la constitución les corresponde, mediante la inclusión de términos contractuales, cláusulas, las mismas que se harán efectivas a la liquidación de la obra o servicio contratado con el Gobierno regional. Pues, de esta manera el Estado a través del Gobierno Regional estaría protegiendo los intereses de los trabajadores, por ende, estaríamos evitando el abuso de las empresas consorciadas.

1.4. Limitaciones.

Las pocas limitaciones que encontramos en nuestro medio tal vez sea la escasa bibliografía que existe respecto de los consorcios, y la nula o casi nula presencia de investigaciones con relación a las referidas formas de contratación societaria, y en especial referidas a los consorcios; sin embargo, como contrapartida encontraremos que al no haber investigaciones sobre el tema, la gama de posibilidades se ampliaría.

1.5 Formulación del problema de investigación general y específicos

1.5.1 Problema general

En el presente estudio se planteó la siguiente pregunta:

¿Cuál es la relación entre la informalidad de los consorcios que contratan con el Gobierno Regional de Ucayali y sus consecuencias económicas con los acreedores laborales, 2017-2018?

1.5.2 Problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación entre la informalidad de los consorcios que contratan con el Gobierno Regional de Ucayali y sus consecuencias económicas en la satisfacción laboral de los acreedores laborales, 2017-2018?
- ¿Cuál es la relación entre la informalidad de los consorcios que contratan con el Gobierno Regional de Ucayali y sus consecuencias económicas en el compromiso laboral de los acreedores laborales, 2017-2018?

- ¿Cuál es la relación entre la informalidad de los consorcios que contratan con el Gobierno Regional de Ucayali y sus consecuencias económicas en el pago de los beneficios sociales de los acreedores laborales, 2017-2018?

1.6 Formulación del objetivo general y específicos.

1.6.1 Objetivo general:

- Determinar la relación entre la informalidad de los consorcios que contratan con el Gobierno Regional de Ucayali y sus consecuencias económicas con los acreedores laborales, 2017-2018.

1.6.2 Objetivos específicos:

- Establecer la relación entre la informalidad de los consorcios que contratan con el Gobierno Regional de Ucayali y sus consecuencias económicas en la satisfacción laboral de los acreedores laborales, 2017-2018.
- Conocer la relación entre la informalidad de los consorcios que contratan con el Gobierno Regional de Ucayali y sus consecuencias económicas en el compromiso laboral de los acreedores laborales, 2017-2018.
- Evaluar la relación entre la informalidad de los consorcios que contratan con el Gobierno Regional de Ucayali y sus consecuencias económicas en el pago de los beneficios sociales de los acreedores laborales, 2017-2018.

1.7 Formulación de hipótesis general y específicas

1.7.1 Hipótesis general:

Ha: Existe relación entre la informalidad de los consorcios que contratan con el Gobierno Regional de Ucayali y sus consecuencias económicas con los acreedores laborales, 2017-2018.

1.7.2 Hipótesis específicas:

Ha₁: Existe relación entre la informalidad de los consorcios que contratan con el gobierno regional de Ucayali y sus consecuencias económicas en la satisfacción laboral de los acreedores laborales, 2017-2018.

Ha₂: Existe relación entre la informalidad de los consorcios que contratan con el gobierno regional de Ucayali y sus consecuencias económicas en el compromiso laboral de los acreedores laborales, 2017-2018.

Ha₃: Existe relación entre la informalidad de los consorcios que contratan con el gobierno regional de Ucayali y sus consecuencias económicas en el pago de los beneficios sociales de los acreedores laborales, 2017-2018.

1.8 Variables

Variable dependiente:

Consecuencias económicas

Variable independiente

Informalidad de los consorcios

1.9. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	VALOR FINAL	ESCALA
VARIABLE DEPENDIENTE:				
Consecuencias económicas	Incumplimiento del pago de los beneficios sociales a los acreedores laborales	Remuneración Vacaciones Gratificaciones CTS ESSALUDAFP Seguros de Riesgo	SI NO	Nominal
	Grado de Satisfacción de los acreedores laborales	Satisfacción laboral	Muy satisfecho Bastante satisfecho Poco satisfecho Nada satisfecho	Ordinal
	Grado de compromiso de los acreedores laborales	Compromiso laboral	Muy comprometido Bastante comprometido Poco comprometido Nada comprometido	Ordinal
VARIABLE INDEPENDIENTE:				
Informalidad de los consorcios	Informalidad de los consorcios	Consorcios	SI NO	Nominal
VARIABLES DE CARACTERIZACION:				
Características generales	Características del consorcio	Año de fundación	Año	Intervalo
		Nombre del consorcio	Nombre	Nominal
		Empresas del consorcio	Empresas	Nominal
		Sector	Alimentación Textil	Nominal

			Químico Metal Madera Automoción Electrónica, tecnologías de la información y telecomunicaciones Metal Turismo	
		Número de personas que dirigen el consorcio	Número	Intervalo
		Tamaño del consorcio	De 0 a 10 trabajadores De 10 a 25 trabajadores De 25 a 50 trabajadores De 50 a 100 trabajadores Más de 100 trabajadores	Ordinal

1.10. Definición de términos operacionales

- Consecuencias económicas: Se encontró constituida por los temas: Incumplimiento del pago de los beneficios sociales a los acreedores laborales, Grado de Satisfacción de los acreedores laborales y Grado de compromiso de los acreedores laborales.
- Informalidad de los consorcios: Se consideró por una respuesta cualitativa (SI/NO) sobre la informalidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes.

Dentro de los antecedentes de investigación consideramos los siguientes:

En Chile, Álvarez, Contreras y Contreras (2012) realizaron un estudio en donde analizaron el funcionamiento de los consorcios tecnológicos. Utilizando datos de encuestas realizadas a empresas participantes, se encuentran que estas atribuyen a estos programas un bajo impacto en su desempeño en materias de innovación tecnológica. No obstante, existe una mejor evaluación respecto a sus efectos sobre el acceso al conocimiento y desarrollo de nuevos proyectos tecnológicos en conjunto con otras empresas del consorcio. Dado que los resultados señalan un impacto relativamente bajo de estos programas, esto genera dudas de si efectivamente ellos están solucionando las fallas de mercado que justifican su subsidio por parte del Estado. Los resultados de este estudio sugieren cambios en el diseño y la gestión de los consorcios y una definición más clara de sus objetivos y resultados esperados serían necesarios para mejorar su contribución al desempeño innovador de las empresas.

En Venezuela, Brito (2007) con el objetivo de analizar la naturaleza jurídica de la figura del consorcio dentro del ámbito de colaboración entre sociedades. Desarrolló un estudio a nivel teórico, sometido a un análisis externo e interno. Del análisis progresivo de la información obtenida, surgieron las conclusiones. Se concluyó que el consorcio, es un contrato de colaboración entre sociedades, que mantiene la independencia de sus integrantes y su formación no implica el nacimiento de una persona jurídica. Los consorcios son de gran importancia porque van dirigidos a favorecer las actividades empresariales. Con esta investigación se busca incentivar a la elaboración de una normativa integral que regule en Venezuela esta figura jurídica de gran relevancia internacional.

En Argentina, Fabris (2004), analiza someramente los antecedentes de la Unión Transitoria de Empresas, en especial, los joint ventures, y la prohibición contenida por el artículo 30 de la LS. Luego se determina la naturaleza jurídica de la Unión Transitoria de Empresas como contrato de colaboración y sus diferencias con la Agrupación de Colaboración y la Sociedad. Una vez

clasificada la Unión Transitoria de Empresas, se describen brevemente las características del contrato y su regulación en la legislación extranjera. En un segundo capítulo, se efectúa un análisis de los tipos de responsabilidad para explicar la responsabilidad de la Unión Transitoria de Empresas con relación a los dependientes y frente a terceros. Por último se intenta demostrar la inaplicabilidad del artículo 381 de la LS en los supuestos de responsabilidad laboral, frente a terceros, en cuestiones de daño ambiental y en los supuestos en que el comitente establece frente a sí la responsabilidad solidaria e ilimitada de los integrantes de la Unión, contrariamente a la posición sostenida por la doctrina mayoritaria que postula la falta de solidaridad en la responsabilidad establecida en el art. 381 de la LS.

También, en Venezuela, Pérez (2004), encontró que en la construcción, es habitual el uso de los CONSORCIOS como una modalidad útil al momento de unir recursos para la ejecución de grandes obras. Estos consorcios están integrados por compañías o empresas de CONSTRUCCIÓN, especializadas para este tipo de trabajos. Estas uniones crean problemas desde el punto de vista del COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL, debido a varios factores como lo son las diferencias en la CULTURA de las organizaciones que las integran y el corto plazo de la existencia de los consorcios. Esto también trae como consecuencia dificultades sustanciales para lograr una MOTIVACIÓN adecuada del personal que integra a la organización, es decir al Consorcio. El presente trabajo pretende describir y proponer algunas estrategias útiles, para lo gerentes de empresas consorciadas de construcción, como resultado del análisis organizacional de las mismas y de la experiencia obtenida por el autor en su desempeño laboral en ellas.

En el Perú, Méndez (2014) realizó una investigación de tipo cualitativo, que tuvo por objetivo analizar la institución de la Responsabilidad de los integrantes del Consorcio en la ejecución de los Contratos suscritos con el Estado teniendo en cuenta su regulación en el Decreto Legislativo N° 1017 y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 184-2008-EF. Para ello se efectúa un análisis jurídico, teniendo en cuenta la legislación, la doctrina y la jurisprudencia aplicable, poniendo especial énfasis en el estudio de los principios que se deben observar y las consecuencias de su transgresión. En ese sentido, el estudio permitió determinar un inadecuado tratamiento legislativo sobre el tema analizado, en

tanto se transgreden principios de ineludible aplicación como el de causalidad, culpabilidad, presunción de licitud, autonomía de la voluntad, libertad contractual, entre otros. En atención a ello, consideramos pertinente una modificación legislativa para que la regulación actual sobre el tema, no colisione con los principios rectores aplicables a los casos materia de análisis.

Y, en el Perú, Alva y Juárez (2014), tuvieron como propósito establecer la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo. Como hipótesis consideraron: La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo es directa. Se utilizó el diseño de investigación descriptivo, el tamaño de la muestra correspondió a la población muestral conformado por 80 colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo. Las variables de estudio fueron, la satisfacción laboral que es el resultado de factores tanto internos como externos y la productividad que se traduce en la eficiencia relacionada con el buen desempeño de los colaboradores. Entre los resultados más relevantes se considera que existe un nivel medio de satisfacción de los colaboradores y un nivel de productividad traducida en el desempeño laboral que es regular. Se identificó que los colaboradores de la empresa laboran los días feriados siendo compensado con un día de descanso la cual genera una desmotivación ya que el colaborador prefiere que se le pague. Asimismo corresponde a gerencia, analizar y evaluar continuamente.

2.2. Bases teóricas.

Consideramos las siguientes teorías referidas a las remuneraciones:

2.2.1. Teorías Liberales

Sostiene que el trabajo a semejanza del capital y de la materia prima, es uno de los elementos necesarios para el proceso productivo, y como tal tiene un costo o precio que viene a ser lo que nosotros denominamos salario o remuneración. Como todo costo dentro de un mercado libre, la remuneración debe ser regulada por la ley de la oferta y la demanda. El economista Cobden, en cita dada por Cabanellas, describe esta situación de la siguiente manera: "Cuando los obreros corren detrás de un patrono, los

salarios bajan; cuando los patronos corren detrás de un obrero, el salario sube" (Cabanellas, 1960).

Según el planteamiento liberal, existe un tope máximo y un tope mínimo dentro del cual debe fluctuar la cuantía de las remuneraciones. El primero estará dado por el mínimo indispensable para la subsistencia del trabajador y de su familia, ya que en caso de no respetarse este mínimo la clase trabajadora se extinguiría; el tope máximo estará dado por el valor del producto, ya que en caso de superarse este tope, la industria quebraría.

2.2.2. Teorías Marxistas

En abierta oposición a la teoría liberal, el planteamiento marxista considera que el trabajo es la fuente creadora de la riqueza y como tal, la remuneración que de él se deriva debe ser equivalente al valor de los bienes que produce, una vez deducidos los costos de materia prima y la gestión empresarial (Marx, 1979).

Según los marxistas, en una economía liberal los patronos se apropian de parte de la riqueza producida por los obreros y que a éstos les debiera corresponder legítimamente. Esta cantidad a la que llaman plusvalía se la apropian los patronos mediante la prolongación de la jornada de trabajo más allá de lo necesario para producir los ingresos de los trabajadores. Es así como aparecen los conceptos de: jornada necesaria y jornada adicional, entendiéndose por la primera aquella durante la cual el obrero produce los bienes cuyo valor es equivalente a una remuneración, y por la segunda aquella durante la cual el obrero produce los bienes cuyo valor será apropiado por el empleador. Sostienen los marxistas, que de la extensión de la jornada adicional, dependerá el grado de explotación del trabajador (Marx, 1979).

2.2.3. Teoría económica Keynesiana

La teoría económica clásica, considera el empleo total como la situación normal de una economía de cambio, basada en la ley de mercado de Say que afirma que la oferta crea su propia demanda. La política social que garantiza el empleo total normal es la del Laissez Faire, o la ausencia de intervención estatal en la empresa privada.

Keynes dedica el capítulo II de su obra cumbre Teoría General de la Ocupación, el Interés y el Dinero, a analizar los postulados de la economía clásica. Empieza anotando cómo la teoría económica clásica. Empieza anotando cómo la teoría clásica se ha ocupado más de la distribución del producto social, mientras a él le preocupa

primeramente cuál es la cuantía de ese producto. Sus teorías, ciertamente originales, en gran parte, especialmente en su metodología, tienen una profunda raigambre Marshalliana (Roll, 1975). Los clásicos por diferentes caminos, afirman que el sistema económico tiende espontáneamente a producir una ocupación plena de los recursos de que dispone. A.C. Pigou, por ejemplo, argumentaba que las bajas en los salarios y en los precios, tarde o temprano restablecerían el pleno empleo, porque una declinación en el nivel de los precios haría que la función de consumo cambiara hacia arriba. Este fenómeno es conocido con el nombre de “Efecto Pigou” y tratando de destruir este argumento estructura Keynes su teoría.

Los economistas clásicos suponían que tanto la oferta como la demanda de mano de obra dependían del salario real, aunque nunca diferencian entre salario real y salario nominal. Así, suponían implícitamente que una reducción en los salarios nominales producirá necesariamente una baja en los salarios reales y por tanto aumentará el nivel del empleo, si el nivel de precios permanece constante. Keynes piensa que no siempre una baja en los salarios nominales producirá una baja en los salarios reales y por lo tanto tampoco cree que necesariamente deba crecer el nivel del empleo. Los clásicos opinan que si bajan los salarios nominales, se reducirá el costo marginal de producción y por tanto el empresario aumentará su producto y el empleo. Empero, replica Keynes, ¿quién ira a comprar ese excedente de producción si la propensión marginal al consumo ha disminuido como consecuencia de la baja de los salarios?. Dado que la demanda por los productos ha bajado, ya que la gente al habersele disminuido su ingreso no tiene como presionar la demanda, los precios de los artículos bajan y el producto y el empleo regresan nuevamente a sus niveles originales. Agrega Keynes que no es posible deducir que los precios bajan proporcionalmente a la baja de los salarios nominales y por tanto no siempre una baja de los salarios nominales producirá una baja en el nivel de los salarios reales porque estos están ligados con el nivel de los precios que, como vimos, pueden descender al disminuir la demanda como consecuencia de la baja en los salarios nominales (Keynes, 1976).

Esta última exposición no es compatible con los clásicos, para quienes mientras exista una mercado de mano de obra no compensado y la competencia ejerza presión hacia arriba sobre los salarios y precios, el valor real de la oferta de dinero irá en aumento y esto obligará a que las tasas de interés bajen, a que aumente el nivel de la inversión y consecuentemente el nivel del ingreso y empleo. Keynes responde que al bajar los precios como una consecuencia de la baja en el salario, seguramente aumentará la

oferta de dinero, pero las tasas de interés no bajará porque en la trampa de la liquidez la demanda de dinero es infinitamente elástica a la tasa de interés que exista (Dernbury y Mcdougall, 1980). Agrega que el empleo sólo aumenta, mediante un aumento en la demanda efectiva que se logra aumentando la propensión al consumo, o la eficacia marginal del capital, o bien, disminuyendo el tipo de interés.

2.3. Bases conceptuales.

2.3.1. Consorcios

2.3.1.1. Definición

Es un conjunto de organizaciones que se unen para desarrollar una tarea en común. El objetivo de la conjunción de esfuerzos puede ser una obra en particular o puede ser una actividad económica conjunta que se desarrollará en tiempo determinado, con o sin fecha de vencimiento predeterminada. Existen diferentes tipos de consorcio: Ad hoc (a la medida), horizontales, de origen, de destino, verticales, por afinidad de canal, satelital (Vegas, 2008).

Para Togo E. y otros (1998), “El consorcio es una alianza estratégica horizontal entre pares (aunque podría eventualmente incluir empresas de distintas escalas), con un objetivo de acción conjunta orientado a la mejora de la competitividad de las empresas participantes. Este objetivo puede alcanzar un mercado, realizar compras de insumos, acceder a servicios, entre otros”.

Los estudiosos Mayorga D. y Araujo P. (1992) definen: “Es la agrupación de varias unidades productivas, que forman una agrupación denominada consorcio con la finalidad de exportar sus productos a los mercados extranjeros”.

2.3.1.2. El Contrato de Consorcio

Ley General de Sociedades reconoce la figura del consorcio del siguiente modo:

Artículo 445.- Contrato de consorcio

Es el contrato por el cual dos o más personas se asocian para participar en forma activa y directa en un determinado negocio o empresa con el propósito de obtener un beneficio económico, manteniendo cada una su propia autonomía.

Corresponde a cada miembro del consorcio realizar las actividades propias del consorcio que se le encargan y aquellas a que se ha comprometido. Al hacerlo, debe coordinar con los otros miembros del consorcio conforme a los procedimientos y mecanismos previstos en el contrato (Chanduví, 2012).

La doctrina define al Consorcio como un contrato por el cual dos o más personas se asocian para participar en forma activa y directa en un determinado negocio o empresa, con el propósito de lograr un beneficio económico, manteniendo cada uno su propia autonomía (Elias, 2000). Cada miembro se compromete entonces, a efectuar las actividades que se le encarguen o a las que se haya comprometido. Asimismo, los supuestos en los cuales el contrato de consorcio se extingue son los siguientes: por el cumplimiento de su objeto o finalidad del consorcio; por una imposibilidad física sobrevenida; por una extinción del plazo y si no hubiera vinculación con terceros; por muerte, disolución o quiebra de algún consorciado valorado como relevante; por reducción a 1 del número de consorciados y por acuerdo de partes (Benites, 2005).

El consorcio en el ámbito administrativo es regulado en el artículo 36 de la Ley de Contrataciones del Estado (en adelante la LCE) y los artículos 145 y 239 del Reglamento de la indicada Ley (en adelante el RLCE) y por la Directiva N° 016-2012-OSCE/CD. En el ámbito Comercial el artículo 445 de la Ley General de Sociedades establece que el consorcio es un contrato por el cual dos o más personas se asocian para participar en forma activa y directa en un negocio o empresa con la finalidad de alcanzar un beneficio económico y manteniendo cada una su propia autonomía.

2.3.1.3. La Naturaleza Jurídica del Consorcio

La naturaleza jurídica del Consorcio fluye de los artículos 445 a 448 de la LGS, de la definición genérica de los contratos asociativos establecida en el artículo 438 y de las opiniones doctrinarias (Elias, 2000). En base a ello podemos sostener que la naturaleza jurídica del Consorcio tiene los siguientes alcances:

- a. Se trata de un contrato asociativo, nominado y típico.
- b. Regula las relaciones de participación o integración en uno o más negocios o empresas que emprenden, en conjunto, los consorciados, en interés común de todos ellos.
- c. No se encuentra sujeto a otra formalidad que la de constar por escrito.
- d. No origina la creación o nacimiento de una persona jurídica. Por tanto, no tiene una denominación social ni razón social.
- e. Manteniendo su autonomía, todos los consorciados participan en forma activa y directa en los negocios o empresas materia del consorcio. Por tanto, cada miembro del consorcio debe efectuar las operaciones que el contrato le hubiera impuesto.
- f. Cada consorciado debe coordinar la actividad a su cargo con la de los demás, de acuerdo a los procedimientos y mecanismos del contrato de consorcio.

- g. Los bienes que se asignen a los negocios o empresas del consorcio permanecen en propiedad de cada miembro.
- h. Cada miembro del consorcio adquiere derechos y obligaciones a título particular, al realizar operaciones del consorcio con terceros.
- i. La ley regula los casos en que procede la responsabilidad solidaria de los miembros del consorcio frente a los terceros que contraten con éste.
- j. El contrato establece los sistemas de participación de los miembros, en las utilidades y en las pérdidas del consorcio.
- k. Se trata de un contrato sujeto a plazo, determinado o determinable. Por tanto, dicho plazo puede pactarse expresamente o se puede deducir del objeto del contrato.
- l. Se trata de un contrato cuyas principales cláusulas se encuentran libradas a la autonomía de la voluntad: por ejemplo, la toma de decisiones, los poderes y actividades de cada consorciado, el régimen de distribución de utilidades, la asunción de pérdidas, las responsabilidades entre los socios y frente a terceros, y el objeto del consorcio.

Por su parte la Directiva N° 016-2012-OSCE/CD establece los elementos mínimos de la promesa formal del consorcio, la cual debe ser suscrita por cada uno de sus integrantes o representantes legales, debiendo contener necesariamente la siguiente información (Santos, 2013):

- a. La identificación de los integrantes del consorcio.- Se debe mencionar el nombre completo o la denominación o razón social de los integrantes del consorcio.
- b. La designación del representante común del consorcio.- El representante tiene facultades para actuar en nombre y representación del consorcio en todos los actos referidos al proceso de selección, suscripción y ejecución del contrato, con poderes suficientes para ejercitar los derechos y cumplir las obligaciones que se deriven de su calidad de postor y de contratista.
- c. El domicilio común del consorcio.- Se trata del lugar al que se dirigirán las comunicaciones remitidas por la Entidad al consorcio.
- d. Las obligaciones que correspondan a cada uno de los integrantes.- Cada integrante del consorcio debe precisar las obligaciones que asume en la ejecución del objeto de la convocatoria. En el caso de procesos convocados bajo alguna de las modalidades de ejecución contractual los consorciados deben identificar quien asume las obligaciones referidas a la ejecución de obras y a la elaboración del expediente técnico, según el caso.

- e. El porcentaje de las obligaciones de cada uno de los integrantes.- Los consorciados deben valorizar sus obligaciones, estén o no referidas al objeto de la contratación y a consecuencia de ello indicarán el porcentaje que representa dicha valoración respecto del monto de la propuesta económica.

2.3.1.4. La Relación con Terceros y la Participación

Ley General de Sociedades ha definido las relaciones de los consorciados con los terceros:

“Artículo 447.- Relación con terceros y responsabilidades.

Cada miembro del consorcio se vincula individualmente con terceros en el desempeño de la actividad que le corresponde en el consorcio, adquiriendo derechos y asumiendo obligaciones y responsabilidades a título particular.

Cuando el consorcio contrate con terceros, la responsabilidad será solidaria entre los miembros del consorcio sólo si así se pacta en el contrato o lo dispone la ley.”

De acuerdo con ello la regla natural del consorcio es que todos los consorciados asumen la obligación de realizar las actividades del consorcio que se hubieran encomendado a cada uno o que hubiesen sido asumidas por cada uno en el contrato. Ello demanda una relación y coordinación permanente entre todos los consorciados y los terceros, lo cual da lugar a un diferente sistema de determinación de las responsabilidades de los primeros frente a los segundos.

Asimismo, se reconoce que la regla general en materia de responsabilidad no es la solidaridad. El artículo 447 establece que cada integrante del consorcio se vincula individualmente con los terceros como resultado de las actividades que cada uno de ellos realiza en el consorcio. Por tanto cada uno asume los derechos y obligaciones a título individual. Ello es consecuencia de que cada consorciado debe llevar a cabo las actividades del consorcio que se hubieran pactado en el contrato.

Sin embargo, lo anterior no significa que los logros individuales de cada consorciado, le pertenezcan íntegramente. Salvo pacto en contrario, dichos beneficios pertenecen a cada consorciado aun cuando la obligación asumida por el tercero corresponda al consorciado que haya celebrado dicho convenio. Al mismo tiempo el artículo 447 admite la responsabilidad solidaria de los consorciados en los contratos con terceros. Ello se da cuando se haya pactado en el contrato de consorcio o cuando la ley lo establezca. Es decir, el rasgo de la autonomía e independencia de los consorciados puede ser dejado de lado por acuerdo en tal sentido o cuando la ley así lo determine.

En lo relativo a los sistemas de participación en el resultado del Consorcio, tenemos lo siguiente:

“Artículo 448.- Sistemas de participación-

El contrato deberá establecer el régimen y los sistemas de participación en los resultados del consorcio; de no hacerlo, se entenderá que es en partes iguales.”

De acuerdo a la redacción, el artículo 448 deja a la autonomía de la voluntad la determinación de los sistemas y el régimen de distribución de las utilidades y de la asunción de las pérdidas del consorcio. Es decir, se establece una regla supletoria, según la cual, a falta de normas contractuales, dicha distribución debe ser en partes iguales (Elias, 2000).

2.3.2. Remuneración

La remuneración o salario es el pago total de dinero que se le entrega a un empleado por el cargo que ejerce y los servicios que presta por un determinado tiempo; se encuentra formada por tres componentes:

- 1.- Remuneración básica: pago fijo que recibe el empleado de manera regular, salario mensual o salario por hora.
- 2.- Incentivos salariales: programas diseñados para recompensar empleados de buen desempeño, bonos, participaciones en los resultados.
- 3.- Beneficios: remuneración indirecta y se conceden a través de programas como vacaciones, transporte subsidiado, seguro de vida, seguro de salud, comedor subsidiado. (Chiavenato 2002; Gómez et al. 2001).

Los métodos de remuneraciones también son clasificados en: remuneraciones fijas las cuales consisten en salarios homogéneos y estándar que son controlados por un órgano centralizador de administración salarial, dichas remuneraciones no incentivan ni motivan al empleado y en remuneraciones variables las cuales son flexibles y consiste fundamentalmente en remunerar a los empleados por los resultados alcanzados, dentro de este tipo de remuneraciones existen:

A continuación se reproduce un párrafo sobre métodos de remuneración de Chiavenato (2002).

“...El plan de bonificación anual consiste en una suma de dinero ofrecida al final de cada año a determinados empleados por su contribución al desempeño de la empresa, siendo el desempeño medido a través de la utilidad alcanzada, aumento de la participación en el mercado, mejoramiento de la productividad.

La distribución de acciones entre los empleados como forma de compensación, el dinero del bono se sustituye por acciones de la compañía.

La opción de compra de acciones de la compañía consiste en una oferta de acciones vendidas (con precio subsidiado) o transferidas a sus empleados, según determinadas reglas. El objetivo es lograr que el empleado, el principal socio, se convierta en accionista de la organización.

La participación en los resultados alcanzados significa tener un porcentaje o franja de valor en los resultados de la empresa.

La remuneración por competencias, también llamada remuneración por habilidad o por calificación profesional, ésta se encuentra relacionada con el grado de información y el nivel de capacitación de cada empleado y premia ciertas habilidades técnicas o de comportamiento del empleado. El foco principal pasa a ser la persona y no el cargo, es decir la remuneración no está relacionada con las exigencias del cargo, sino con las calificaciones de quién desempeña las tareas, en consecuencia el empleado multifuncional tiene más ventajas. Los empleados que ocupan el mismo cargo pueden recibir salarios diferentes, según la competencia de cada uno de ellos y para esto son necesarios tres pasos:

- Conversación del gerente con cada empleado respecto de las competencias necesarias para el trabajo, sus debilidades y sus fortalezas individuales.
- Programación conjunta entre gerente y empleado del entrenamiento que debe integrar el proceso, siendo cada empleado responsable de su autodesarrollo y calificación profesional.
- Remuneración personalizada, pago más coherente con la contribución de cada individuo.

La participación de los trabajadores en las utilidades, sistema mediante el cual una organización distribuye anualmente entre sus empleados cierta proporción de sus utilidades.”

Además de estos dos sistemas de retribución anteriores, Gómez et al. (2001) menciona otros sistemas.

“... Un sistema basado en el rendimiento o sistema basado en la participación. Un ejemplo de retribución basada en el rendimiento son los tradicionales planes de pago por unidad producida y las comisiones por ventas; además de las gratificaciones por sugerencias que ahorran costes, primas por faltar nunca al trabajo o retribuciones por méritos basados en las evaluaciones de los supervisores.

Con respecto, a la retribución basada en la participación pagan un sueldo igual o parecido a todos los empleados que realizan un mismo trabajo, siempre que el empleado alcance un rendimiento como mínimo satisfactorio.

Las retribuciones basadas en conocimientos o en habilidades son un sistema retributivo mediante el que se remunera al empleado en función de las distintos trabajos que pueda realizar o de los conocimientos que posee y que pueden aplicarse con éxito a una serie de tareas o situaciones.”

En cuanto a los beneficios sociales que les corresponden a los trabajadores, en el ámbito nacional, podemos mencionar a los siguientes:

a) Compensación por Tiempo de Servicios.

- Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

D.S. N° 001-97-TR (01.03.1997).

- Reglamento de la ley de compensación por tiempo de servicios

D.S. N° 004-97-TR (15.04.1997).

b) Vacaciones y Descansos remunerados.

Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

D. Leg. N° 713 (08.11.1991)

- Aprueban el reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada

D.S. N° 012-92-TR (03.12.92)

c) Gratificaciones.

- Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad.

Ley N° 27735 (08.05.02)

- Normas reglamentarias de la ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad.

D.S N° 005-2002-TR (04.07.2002)

d) Participación en las Utilidades.

- Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría

DL N° 892 (08.11.1996)

- Reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generen las empresas donde prestan servicios.

D.S. N° 009-98-TR (06.08.1998)

- Ley que deja sin efecto el Decreto Supremo N° 003-2006-TR y precisa el artículo 4to del Decreto Legislativo N° 892.

LEY 28873

e) Seguro de Vida Ley.

- Ley de Consolidación de Beneficios Sociales

Decreto Legislativo N° 688 (05.11.1991)

- Reglamento de la Ley de Consolidación de Beneficios Sociales.

D.S. N° 024-2001-TR (22.07.2001)

2.4. Bases epistémicas.

Peter Drucker afirmaba que uno de los principales deberes de la empresa es el de equilibrar tres dimensiones: la empresa como organización económica, la empresa como organización humana y la empresa como organización social (Mullerat, 2007). De esta manera se pueden identificar las dimensiones clave de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE): los derechos de los trabajadores, la protección del medio ambiente, la implicación con la comunidad, las relaciones con los proveedores y los derechos humanos.

La importancia de enfocarse en la cuestión laboral en el presente trabajo, radica en que, a nuestro parecer, no se puede considerar que una empresa esté siendo socialmente responsable si no comienza a trabajar en el tema desde el interior de ella. El respeto a los derechos laborales debería ser considerado como una actividad ineludible para toda aquella empresa que se dice estar interesada en mejorar sus acciones en materia social.

Además, como ya se ha mencionado, el respeto hacia estos derechos se puede reflejar en el desarrollo social y económico de un país. Para poder entender esto, es necesario hacer referencia brevemente a un enfoque utilizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y que es conocido como trabajo decente¹.

¹ En su primer informe a la Conferencia Internacional del Trabajo en 1999, el Director General de la OIT, Juan Somavía presentó el trabajo decente en estos términos: “El objetivo primordial de la OIT es promover oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana”. (Rodgers, 2006, p.10). Sin embargo, es importante mencionar que en México, existen varias organizaciones que no comparten la terminología utilizada por la OIT, argumentando que la palabra “decente” conlleva a valoraciones morales difíciles de consensuar, por lo que prefieren utilizar el término “trabajo digno”.

El trabajo decente implica ver las perspectivas a futuro del trabajo de las personas, de sus condiciones laborales, del equilibrio en la vida laboral y la familiar, de llevar a sus hijos a la escuela y sacarlos del trabajo infantil. Se trata de igualdad de género, igualdad de reconocimientos, y de posibilitar a las mujeres que escojan y que tomen el control de sus vidas. Se trata de poder expresar y de ser escuchado en el trabajo y en la comunidad. Para muchos, es la principal vía de escape de la pobreza. Para muchos más, se trata de poder realizar aspiraciones personales de su vida cotidiana y de solidaridad con otros. Y en todas partes, para todas las personas, el trabajo decente trata acerca de la dignidad humana.

Como se puede observar, el trabajo decente es un término mucho más amplio que tiene que ver con el autoempleo, y el trabajo en casa, toda la gama de actividades de economía informal y las tareas domésticas. Sus dimensiones son cuatro: el trabajo y el empleo en sí mismos; los derechos en el trabajo; la seguridad; y la representación y el diálogo. Sin embargo, es precisamente su alcance el que permite incluir de forma coherente y específica las cuestiones relativas al mundo del trabajo en el debate sobre el desarrollo. Por ejemplo: va más allá de las cuestiones económicas y permite abordar directamente cuestiones sociales; abarca los programas de reducción de la pobreza, desarrollo humano e integración social; se ocupa de la situación y los derechos de todos los trabajadores, tanto en la economía formal como en la informal, sindicados o no; reafirma el papel del empleo como instrumento de una política para el desarrollo; plantea las cuestiones de igualdad y equidad entre los sexos en materia de trabajo y cuestiona las estructuras y procesos que perpetúan los ciclos de privación y de exclusión.

En materia de respeto a los derechos laborales, y siguiendo la lógica del trabajo decente y la definición de RSE que nos otorga la ISO 26000, una empresa socialmente responsable comienza por cumplir con lo que establece la legislación nacional, las regulaciones internacionales, y después lleva a cabo otro tipo de medidas que van más allá de la ley, contribuyendo al bienestar y desarrollo de sus trabajadores. Proveer el empleo sin considerar su calidad y contenido no conduce hacia el progreso.

De esta manera, uno de los principales fines de la responsabilidad social es que la empresa no sólo se limite a cumplir con el mínimo que representan las normas que exige el derecho laboral, sino que promueva y proteja adecuadamente los intereses de los trabajadores y, en general, de las personas que trabajan y viven alrededor de ella. Los intereses de los trabajadores se manifiestan a través de múltiples aspectos y

necesidades: escuelas y talleres de formación de los empleados y sus familiares, hospitales y centros de salud, centros de ocio y esparcimiento, programas para los empleados jubilados y su familiares, etc. Pero, primordialmente, la empresa socialmente responsable ha de velar por evitar todo tipo de abusos a su personal y, en la medida de lo posible, al personal de las empresas afiliadas y las que dependen o colaboran con ellas.

Ahora bien, la Norma ISO 26000 contiene un conjunto bastante satisfactorio de orientaciones laborales responsables y acordes con los convenios internacionales más importantes en la materia, considerando que se trata de abordar las condiciones y realidades de países desarrollados y no desarrollados. El hecho de que se haga mención de varios instrumentos internacionales y de la responsabilidad de los gobiernos para asegurar un tratamiento justo y equitativo de los trabajadores hacen de este apartado, uno de los más completos e integrales que contiene la Norma, ya que hace referencia claramente a cinco subtemas que son la base de los derechos laborales y que son producto de una lucha de clases que se ha dado a través del tiempo: empleo y relaciones laborales, condiciones de trabajo y protección social, diálogo social, salud y seguridad y desarrollo humano (Norma ISO 2600, 2010).

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. **Ámbito.**

La investigación estuvo delimitada dentro del espacio geográfico de la jurisdicción del Gobierno Regional de Ucayali.

3.2. **Población.**

La población lo conformaron los altos directivos de los consorcios de un total de 35 y 80 acreedores laborales, entre el periodo 2017-2018.

La duración del estudio fue durante el periodo 2019.

3.3. **Muestra.**

La muestra fue elegida de acuerdo al tipo de muestreo no probabilístico, es decir 35 consorcios con sus altos directivos y 80 acreedores laborales.

3.4. **Nivel y tipo de estudio.**

El nivel del estudio correspondió el nivel relacional, debido a que se relacionó dos variables en estudio.

La investigación fue un estudio **observacional**, porque no se manipuló ninguna variable de estudio.

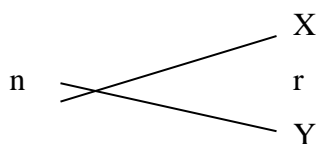
Según la planificación de la toma de datos, la investigación fue **prospectiva**, es decir en el tiempo presente.

Según el número de ocasiones en que mide la variable de estudio, fue **transversal**, debido a que la medición se realizó en un solo momento.

Y, según el número de variables de interés, el estudio fue **analítico**, debido a que se empleó el análisis bivariado.

3.5. **Diseño y esquema de la investigación.**

Para efecto de la investigación se consideró el diseño correlacional, como se muestra a continuación:



Dónde:

n = Muestra en estudio

X = Variable independiente

y = Variable dependiente

r = La relación probable entre las variables

3.6. Técnicas e instrumentos.

3.6.1. Técnicas.

Se emplearon las técnicas de documentación de las de encuesta.

3.6.2. Instrumentos.

- a) **Ficha de recolección de datos:** Este instrumento contó con los datos de las características del consorcio y el pago de los beneficios laborales (Anexo 01).
- b) **Cuestionario a alta dirección del consorcio:** estuvo dirigida a la alta dirección de los consorcios, donde se consideró datos sobre características generales y características de los beneficios sociales (Anexo 02)
- c) **Cuestionario a acreedores laborales:** estuvo dirigida a acreedores laborales, donde se consideró datos relacionados a la satisfacción de los beneficios laborales (Anexo 03)

3.7. Validación y confiabilidad del instrumento

Se tuvo en cuenta la validación cualitativa mediante el juicio de cinco expertos, donde por unanimidad mostraron una opinión favorable sobre los instrumentos. Respecto a la confiabilidad de los instrumentos, se utilizó KR-20, donde el cuestionario a alta dirección del consorcio obtuvo una confiabilidad de 0,711 y el cuestionario a acreedores laborales de 0,802.

3.8. Procedimiento

Los procedimientos realizados para el desarrollo del trabajo de investigación fueron:

- a) Coordinación con directivos de las instituciones en estudio.
- b) Capacitación a encuestadores para la recolección de datos.
- c) Ejecución de prueba piloto.
- d) Recolección de datos propiamente dicho en el tiempo programado según cronograma.
- e) Control de calidad de la información.
- f) Proceso de análisis e interpretación de datos.

3.9. Plan de tabulación y análisis de datos

Se emplearon cuadros estadísticos en los que se consolidaron los resultados de la lista de cotejo aplicada a los alumnos de la muestra. Los resultados serán representados en gráficos estadísticos (gráficos de barras).

El análisis de datos, se realizó mediante la lectura de frecuencias simples y porcentuales, así como el promedio aritmético en los cuadros estadísticos y el análisis inferencial mediante la prueba Chi cuadrada de independencia.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO.

4.1.1. CARACTERÍSTICAS DEL CONSORCIO:

Tabla 01. Sector de los consorcios que contratan con el gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Sector	Frecuencia	%
Construcción	32	91,4
Electrónica, tecnologías de la información y telecomunicaciones	3	8,6
Total	35	100,0

Fuente: Ficha de recolección de datos (Anexo 01).

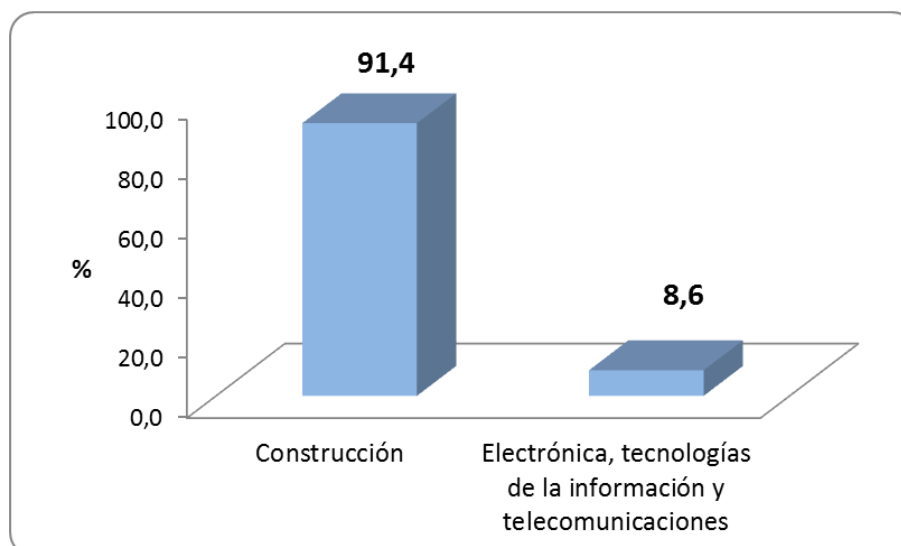


Gráfico 01. Porcentaje de consorcios según sector que contratan con el gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Respecto al sector de los consorcios en estudio, se encontró que la mayoría del 91,4% (32 consorcios) tuvieron el sector de construcción y el 8,6% (3 consorcios) la de electrónica, tecnologías de la información y telecomunicaciones.

Tabla 02. Número de personas que dirigen el consorcio que contratan con el gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Número de personas que dirigen el consorcio	Frecuencia	%
1	4	11,4
2	9	25,7
3	17	48,6
4	5	14,3
Total	35	100,0

Fuente: Ficha de recolección de datos (Anexo 01).

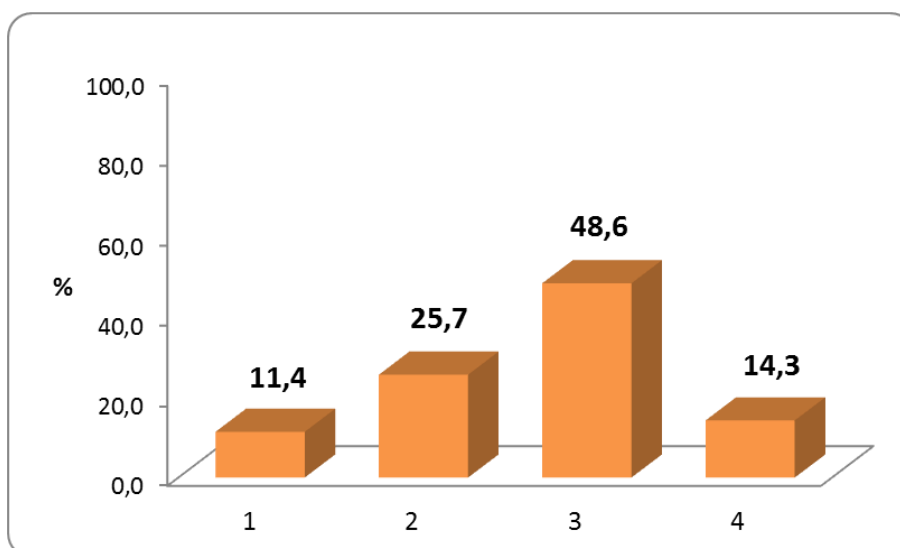


Gráfico 02. Porcentaje de consorcios según número de personas que dirigen el consorcio que contratan con el gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Con respecto al número de personas que dirigen el consorcio en estudio, se encontró que el 48,6% (17 consorcios) tuvieron 3 personas que la dirigen, el 25,7% (9 consorcios) 2 personas, el 14,3% (5 consorcios) 4 personas y el 11,4% de una persona.

Tabla 03. Tamaño del consorcio que contratan con el gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Tamaño del consorcio	Frecuencia	%
De 0 a 10 trabajadores	2	5,7
De 10 a 25 trabajadores	20	57,1
De 25 a 50 trabajadores	13	37,1
Total	35	100,0

Fuente: Ficha de recolección de datos (Anexo 01).

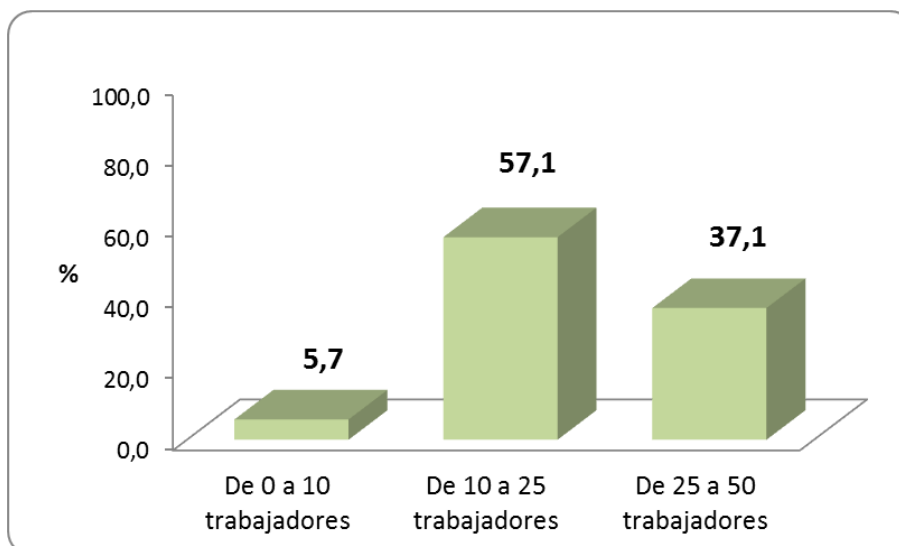


Gráfico 03. Porcentaje de consorcios según tamaño que contratan con el gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

En relación al tamaño del consorcio en estudio, se encontró que el 57,1% (20 consorcios) tuvieron de 10 a 25 trabajadores, el 37,1% (13 consorcios) entre 25 a 50 trabajadores y el 5,7% de los consorcios de 0 a 10 trabajadores.

4.1.2. CARACTERISTICAS DE LOS PAGOS DE BENEFICIOS SOCIALES:

Tabla 04. Pago de los beneficios laborales de los consorcios que contratan con el gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Pago de los beneficios laborales	SI		NO	
	N°	%	N°	%
Trabajo en Sobretiempo (Pago de horas extras)	23	65,7	12	34,3
Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)	18	51,4	17	48,6
Gratificaciones Ordinarias	35	100,0	0	0,0
Participación en Utilidades	20	57,1	15	42,9
Descanso Vacacional	18	51,4	17	48,6
Indemnización por despido injustificado	32	91,4	3	8,6
Derechos Colectivos	4	11,4	31	88,6
Seguro de Vida	12	34,3	23	65,7
Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)	32	91,4	3	8,6
Seguro Social de Salud	33	94,3	2	5,7
Sistema de Pensiones	35	100,0	0	0,0

Fuente: Ficha de recolección de datos (Anexo 01).

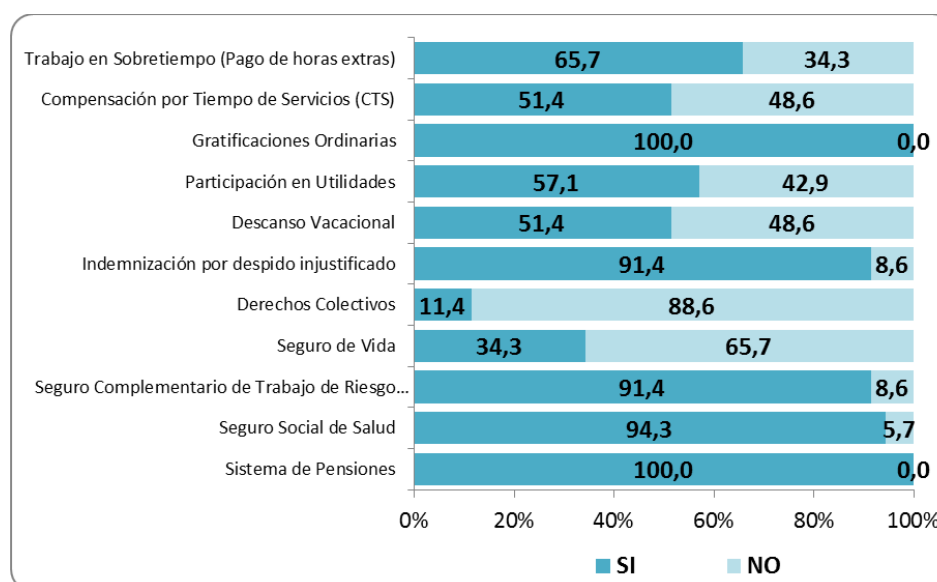


Gráfico 04. Porcentaje de consorcios según pago de los beneficios laborales que contratan con el gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

En razón al pago de los beneficios de los consorcio en estudio, se encontró que el 100,0% (35 consorcios) tuvieron el sistema de pensiones y gratificaciones ordinarias,

cada una. El 94,3% (33 consorcios) tuvieron seguro social de salud, el 91,4% (32 consorcios) Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) e Indemnización por despido injustificado, cada una. Asimismo, el 65,7%; 57,1%; 51,4%; 51,4%; 34,3% y 11,4% de los consorcios tuvieron Trabajo en Sobretiempo (Pago de horas extras); Participación en Utilidades; Descanso Vacacional; Compensación por Tiempo de Servicios (CTS); Seguro de Vida y Derechos Colectivos, respectivamente.

4.1.3. CARACTERISTICAS GENERALES DE LA ALTA DIRECCION:

Tabla 05. Cargo de la alta dirección del consorcio que contratan con el gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Cargo	Frecuencia	%
Administrador	17	48,6
Asistente administrativo	1	2,9
Representante	14	40,0
Supervisor	3	8,6
Total	35	100,0

Fuente: Cuestionario a la alta dirección del consorcio (Anexo 02).

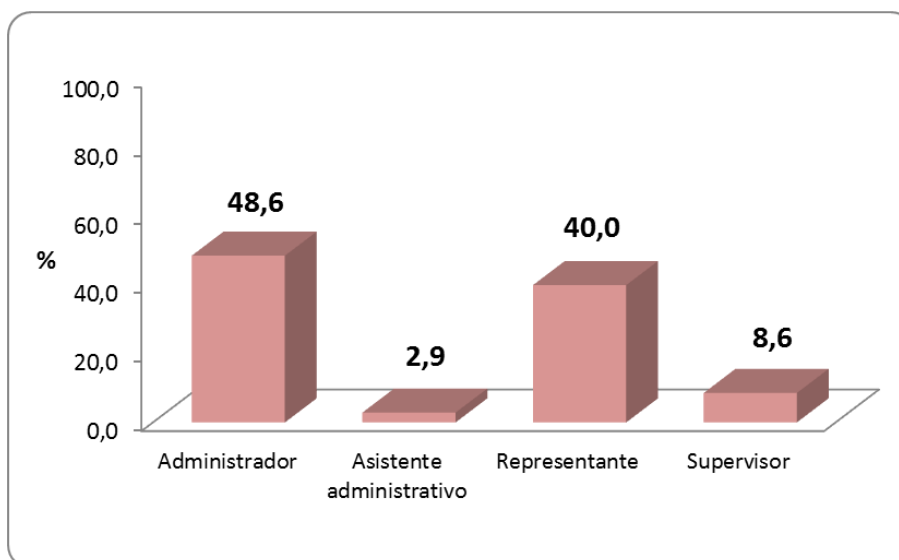


Gráfico 05. Porcentaje de la alta dirección del consorcio según cargo. Gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

En cuanto al cargo de la alta dirección del consorcio en estudio, se encontró que el 48,6% (17 altos directivos) tuvieron el cargo de administrador, el 40,0% (14 altos directivos) fueron representantes, el 8,6% (3 altos directivos) fueron supervisores y uno de ellos asistente administrativo.

Tabla 06. Porcentaje de trabajadores que reciben el sueldo mínimo vital (S/. 850.00) percibidos por la alta dirección del consorcio que contratan con el gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Porcentaje de trabajadores que reciben el sueldo mínimo vital (S/. 850.00)	Frecuencia	%
1% – 20%	4	11,4
21% – 40%	1	2,9
Ninguno de los anteriores	30	85,7
Total	35	100,0

Fuente: Cuestionario a la alta dirección del consorcio (Anexo 02).

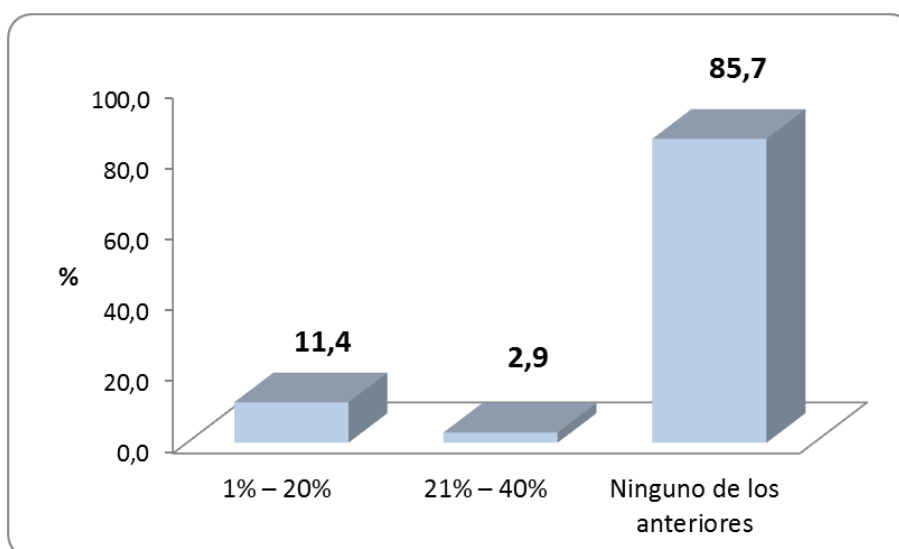


Gráfico 06. Porcentaje de la alta dirección del consorcio según porcentaje de trabajadores que reciben el sueldo mínimo vital (S/. 850.00). Gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Concerniente al porcentaje de trabajadores que reciben el sueldo mínimo vital (S/. 850.00) percibidos por la alta dirección, se encontró que el 11,4% están entre 1% - 20% y uno de ellos entre 21% - 40%. Por otro lado, el 85,7% indicaron de ninguno de los anteriores.

Tabla 07. Otra forma de remunerar a los empleados percibidos por la alta dirección del consorcio que contratan con el gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Otra forma de remunerar a los empleados	Frecuencia	%
Política de la empresa	1	2,9
Otra	29	82,9
Total	30	85,7

Fuente: Cuestionario a la alta dirección del consorcio (Anexo 02).

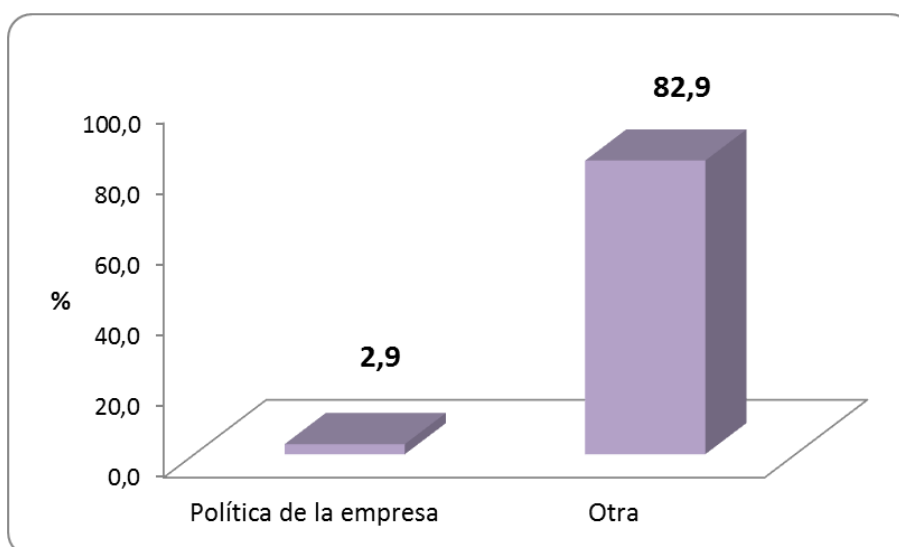


Gráfico 07. Porcentaje de la alta dirección del consorcio según otra forma de remunerar a los empleados. Gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Respecto a otra forma de remunerar a los empleados percibidos por la alta dirección, se encontró que la mayoría del 82,9% (29 altos directivos) informaron de otra forma y uno de ellos indicó por política de la empresa.

4.1.4. CARACTERISTICAS DE LOS BENEFICIOS SOCIALES PERCIBIDOS POR LA ALTA DIRECCION:

Tabla 08. Tipo de contrato más frecuente en el consorcio percibido por la alta dirección del consorcio que contratan con el gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Tipo de contrato más frecuente en el consorcio	Frecuencia	%
Por obra	31	88,6
Por un mes	3	8,6
Indefinido	1	2,9
Total	35	100,0

Fuente: Cuestionario a la alta dirección del consorcio (Anexo 02).

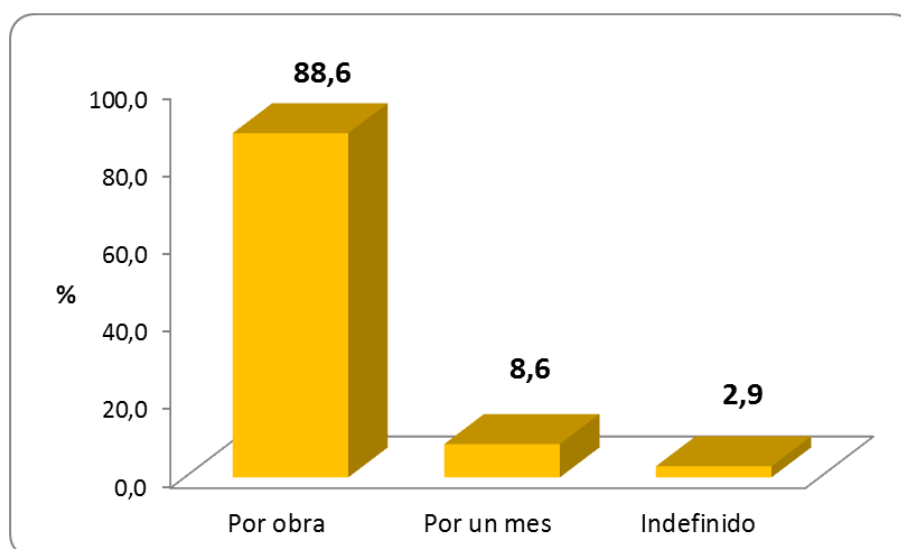


Gráfico 08. Porcentaje de la alta dirección del consorcio según tipo de contrato más frecuente en el consorcio. Gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

En cuanto al tipo de contrato más frecuente en el consorcio percibido por la alta dirección, se encontró que la mayoría del 88,6% (31 altos directivos) indicaron por obra, el 8,6% (3 altos directivos) mencionaron por un mes y uno de ellos dijo indefinido.

Tabla 09. Forma de remuneración del trabajador percibido por la alta dirección del consorcio que contratan con el gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Forma de remuneración del trabajador	Frecuencia	%
Semanal	33	94,3
Mensual	1	2,9
Otro	1	2,9
Total	35	100,0

Fuente: Cuestionario a la alta dirección del consorcio (Anexo 02).

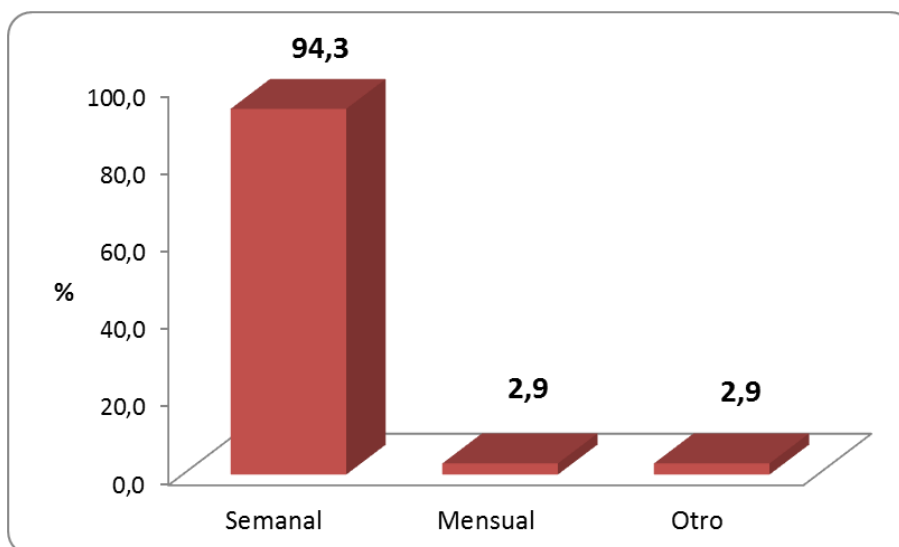


Gráfico 09. Porcentaje de la alta dirección del consorcio según forma de remuneración del trabajador. Gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Con respecto a la forma de remuneración del trabajador percibido por la alta dirección, se encontró que la mayoría del 94,3% (33 altos directivos) indicaron en forma semanal y uno de ellos mencionó en forma mensual y otra forma, cada una.

Tabla 10. Razones de desvinculación laboral de los empleados percibidos por la alta dirección del consorcio que contratan con el gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Razones de desvinculación laboral de los empleados	Frecuencia	%
Término de contrato	3	8,6
Necesidades de la empresa	1	2,9
Actos que falten a lo legal y moral	1	2,9
Otro	30	85,7
Total	35	100,0

Fuente: Cuestionario a la alta dirección del consorcio (Anexo 02).

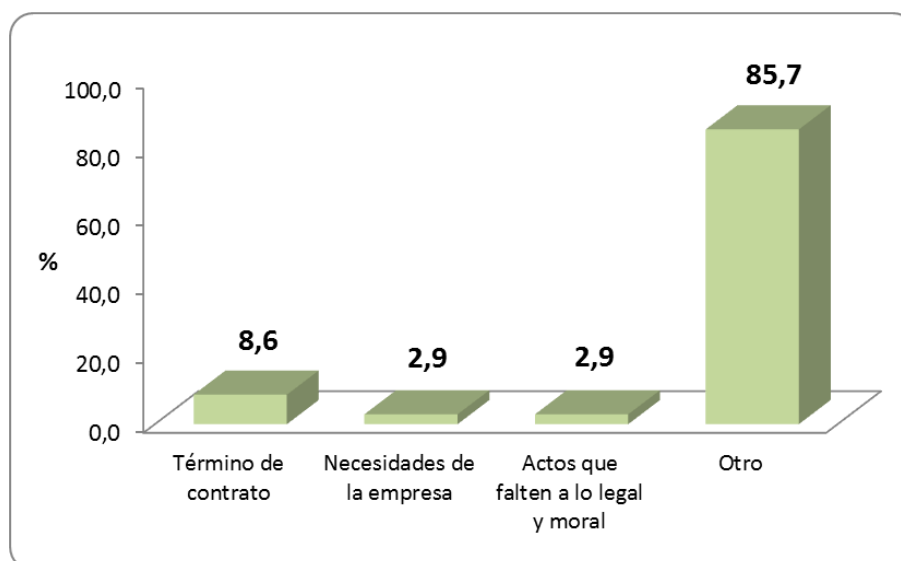


Gráfico 10. Porcentaje de la alta dirección del consorcio según razones de desvinculación laboral de los empleados. Gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Concerniente las razones de desvinculación laboral de los empleados percibido por la alta dirección, se encontró que 8,6% (3 altos directivos) indicaron el término de contrato, el 2,9% (1 alto directivo) mencionó por necesidades de la empresa y actos que falten a lo legal y moral, cada una; y el 85,7% manifestó por otra forma.

Tabla 11. Grado de compromiso con el trabajador (1-7) percibido por la alta dirección del consorcio que contratan con el gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Grado de compromiso con el trabajador (1-7)	Frecuencia	%
5	4	11,4
6	14	40,0
7	17	48,6
Total	35	100,0

Fuente: Cuestionario a la alta dirección del consorcio (Anexo 02).

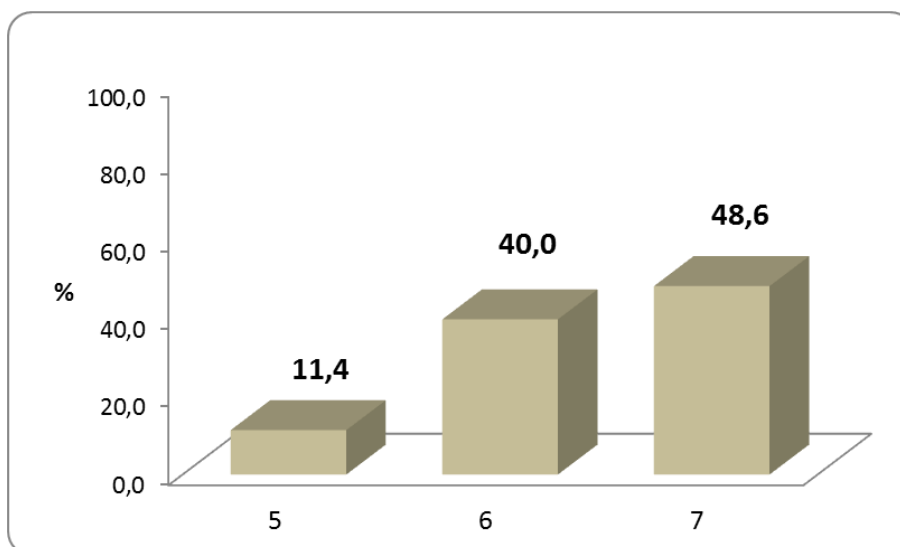


Gráfico 11. Porcentaje de la alta dirección del consorcio según grado de compromiso con el trabajador (1-7). Gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

En cuanto al grado de compromiso con el trabajador percibido por la alta dirección, se encontró que el 48,6% (17 altos directivos) indicaron una escala de 7, el 40,0% (14 altos directivos) mencionaron de 6 y el 11,4% de 5.

Tabla 12. Otorgamiento de incentivos no monetarios a los trabajadores percibidos por la alta dirección del consorcio que contratan con el gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Otorgamiento de incentivos no monetarios a los trabajadores	Frecuencia	%
SI	10	28,6
NO	25	71,4
Total	35	100,0

Fuente: Cuestionario a la alta dirección del consorcio (Anexo 02).

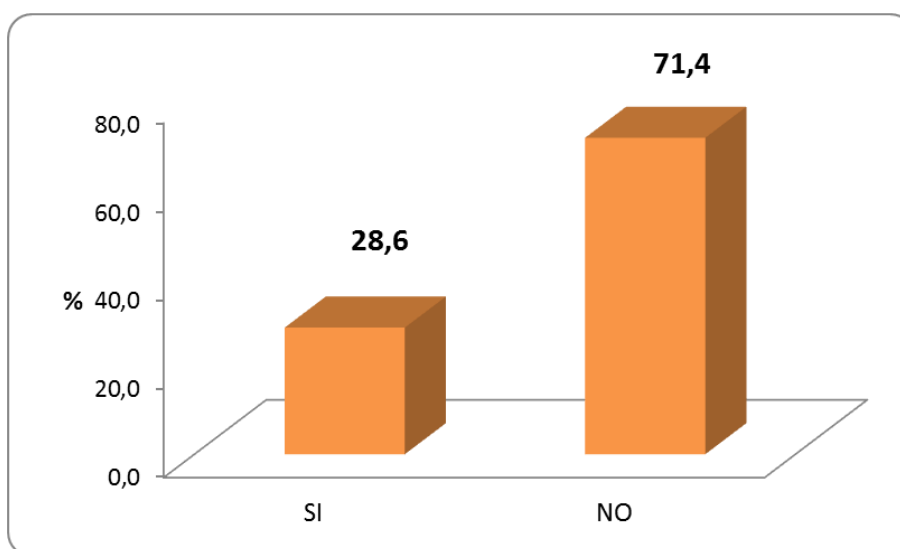


Gráfico 12. Porcentaje de la alta dirección del consorcio según otorgamiento de incentivos no monetarios a los trabajadores. Gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Respecto al otorgamiento de incentivos no monetarios a los trabajadores percibido por la alta dirección, se encontró que la mayoría del 71,4% (25 altos directivos) dijeron que no y el 28,6% (10 altos directivos) mencionaron que si.

Tabla 13. Organización de comidas, reuniones, con sus empleados para conseguir un mejor ambiente laboral percibidos por la alta dirección del consorcio que contratan con el gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Organiza comidas, reuniones, con sus empleados para conseguir un mejor ambiente laboral	Frecuencia	%
SI	30	85,7
NO	5	14,3
Total	35	100,0

Fuente: Cuestionario a la alta dirección del consorcio (Anexo 02).

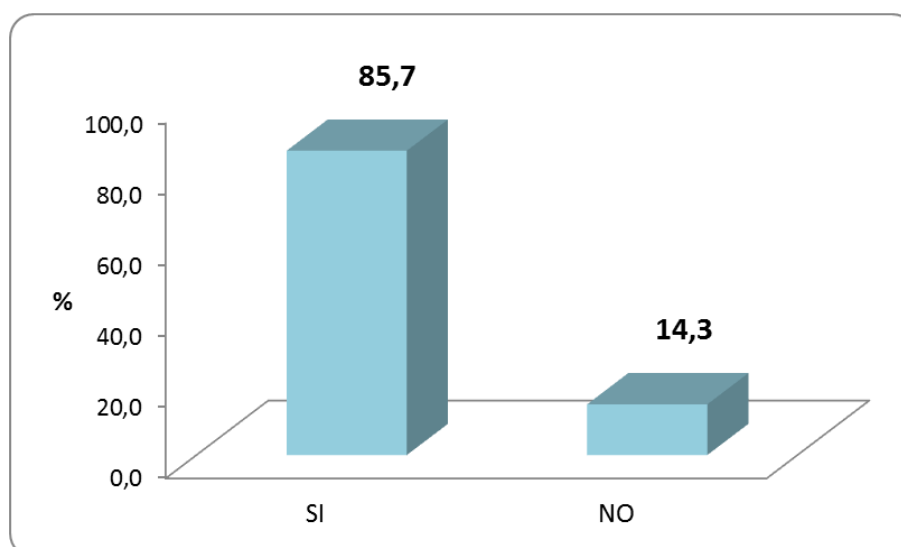


Gráfico 13. Porcentaje de la alta dirección del consorcio según organiza comidas, reuniones, con sus empleados para conseguir un mejor ambiente laboral. Gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

En lo que respecta a la organización de comidas, reuniones, con sus empleados para conseguir un mejor ambiente laboral percibido por la alta dirección, se encontró que la mayoría del 85,7% (30 altos directivos) indicaron una respuesta positiva y el 14,3% (5 altos directivos) mencionaron que no.

4.1.5. SATISFACCION DE LOS BENEFICIOS EN ACREEDORES LABORALES:

Tabla 14. Tiempo de permanencia que lleva en la empresa de acreedores laborales del consorcio que contratan con el gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Tiempo de permanencia que lleva en la empresa	Frecuencia	%
Menos de 6 meses	40	50,0
Entre 6 meses y un año	26	32,5
Entre uno y dos años	8	10,0
Más de dos años	6	7,5
Total	80	100,0

Fuente: Cuestionario a acreedores laborales (Anexo 03).

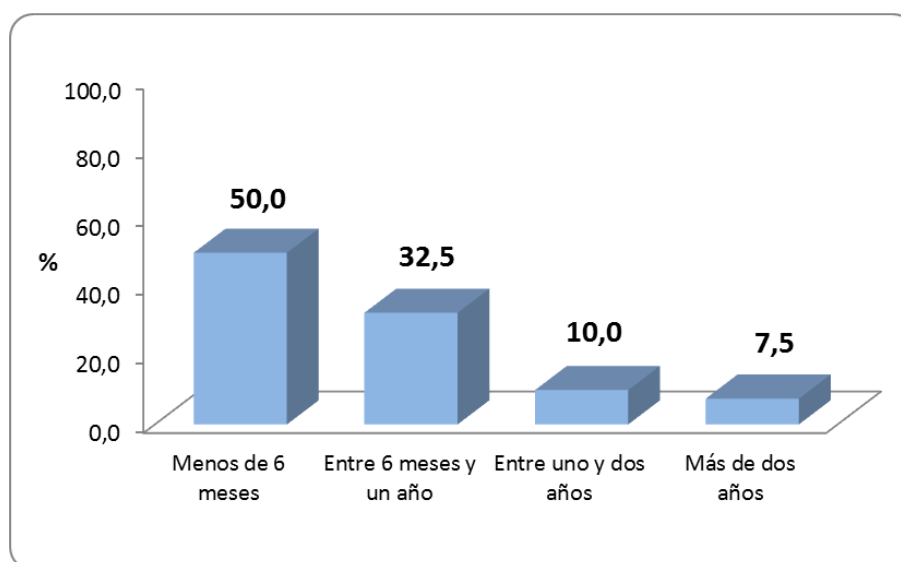


Gráfico 14. Porcentaje de acreedores laborales según tiempo de permanencia que lleva en la empresa. Gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

En cuanto al tiempo de permanencia que lleva en la empresa de acreedores laborales en estudio, se encontró que el 50,0% (40 acreedores) indicaron menos de 6 meses, el 32,5% (26 acreedores) señalaron entre 6 meses y un año, el 10,0% (8 acreedores) entre uno y dos años y el 7,5% de acreedores más de dos años.

Tabla 15. Tipo de contrato que tiene por la empresa de acreedores laborales del consorcio que contratan con el gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Tipo de contrato que tiene por la empresa	Frecuencia	%
Por obra	68	85,0
Por un mes	3	3,8
Indefinido	9	11,3
Total	80	100,0

Fuente: Cuestionario a acreedores laborales (Anexo 03).

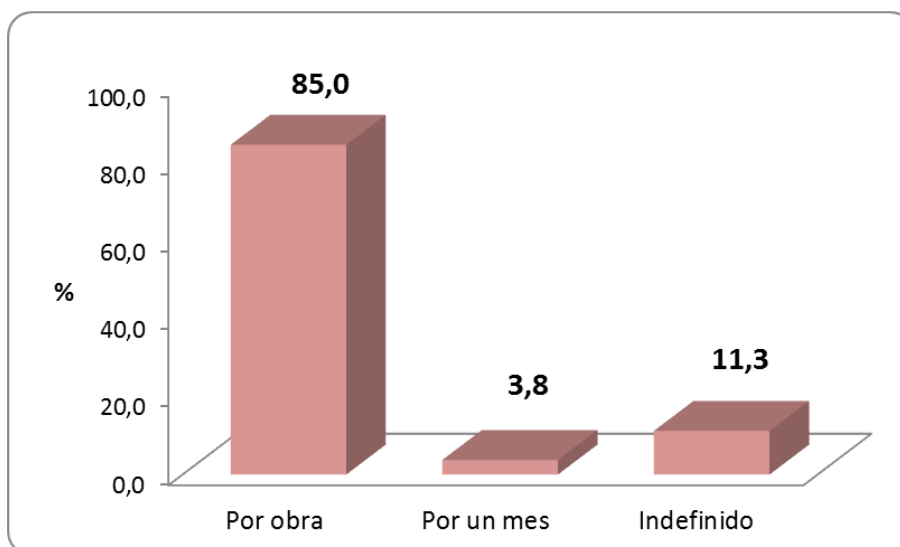


Gráfico 15. Porcentaje de acreedores laborales según tipo de contrato que tiene por la empresa. Gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

En referencia al tipo de contrato que tiene por la empresa de acreedores laborales en estudio, se encontró que la mayoría del 85,0% (68 acreedores) manifestaron por obra, el 11,3% (9 acreedores) señalaron indefinido y el 3,8% de acreedores mencionó por un mes.

Tabla 16. Existencia de formalidad en la empresa de acreedores laborales del consorcio que contratan con el gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Existencia de formalidad en la empresa	Frecuencia	%
SI	52	65,0
NO	28	35,0
Total	80	100,0

Fuente: Cuestionario a acreedores laborales (Anexo 03).

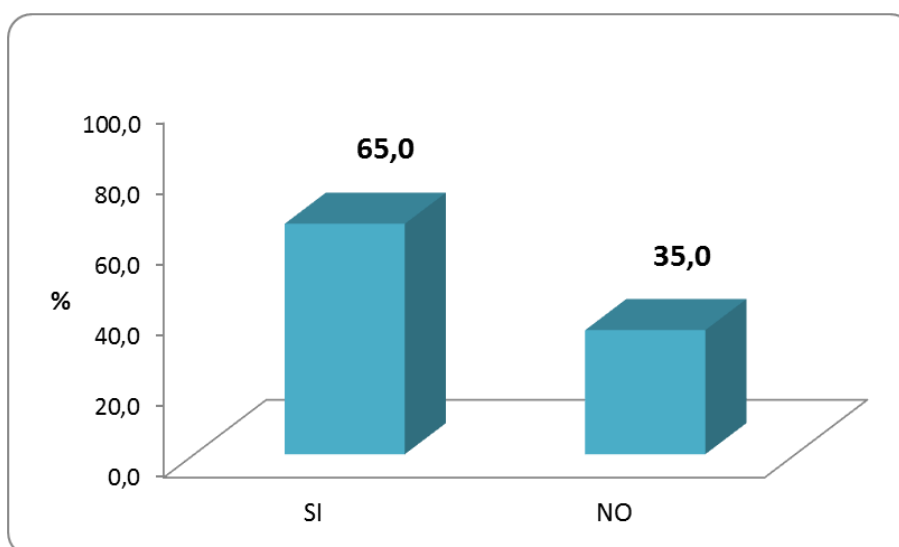


Gráfico 16. Porcentaje de acreedores laborales según existencia de formalidad en la empresa. Gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Respecto a la existencia de formalidad en la empresa de acreedores laborales en estudio, se encontró que el 65,0% (52 acreedores) indicaron una respuesta positiva y el 35,0% (28 acreedores) señalaron una respuesta negativa.

Tabla 17. Grado de satisfacción con la empresa en comparación a otros lugares donde ha trabajado antes de acreedores laborales del consorcio que contratan con el gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Grado de satisfacción con la empresa en comparación a otros lugares donde ha trabajado antes	Frecuencia	%
Muy satisfecho	24	30,0
Bastante satisfecho	21	26,3
Poco satisfecho	33	41,3
Nada satisfecho	2	2,5
Total	80	100,0

Fuente: Cuestionario a acreedores laborales (Anexo 03).

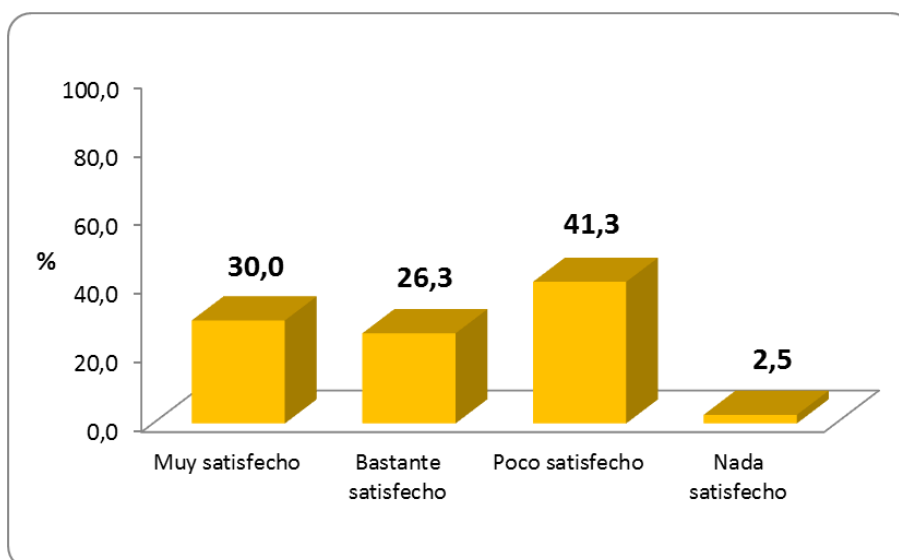


Gráfico 17. Porcentaje de acreedores laborales según grado de satisfacción con la empresa en comparación a otros lugares donde ha trabajado antes. Gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

En cuanto al grado de satisfacción con la empresa en comparación a otros lugares donde ha trabajado antes de acreedores laborales en estudio, se encontró que el 41,3% (33 acreedores) se sintió poco satisfecho, el 30,0% (24 acreedores) muy satisfecho, el 26,3% (21 acreedores) bastante satisfecho y el 2,5% nada satisfecho.

Tabla 18. Tipo de incentivos monetarios que le gustaría recibir por su trabajo de acreedores laborales del consorcio que contratan con el gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Tipo de incentivos monetarios que le gustaría recibir por su trabajo	Frecuencia	%
Bonificaciones	68	85,0
Asignación por desgaste de herramienta	54	67,5
Aguinaldos	49	61,3
Movilización	47	58,8
Ropa de trabajo	37	46,3
Colación	19	23,8
Comisiones	18	22,5
Capacitación	11	13,8
Sala cuna	5	6,3
Aumentos por méritos	5	6,3
Fuero maternal/ paternal	2	2,5
Premio por la actuación de grupo	2	2,5

Fuente: Cuestionario a acreedores laborales (Anexo 03).

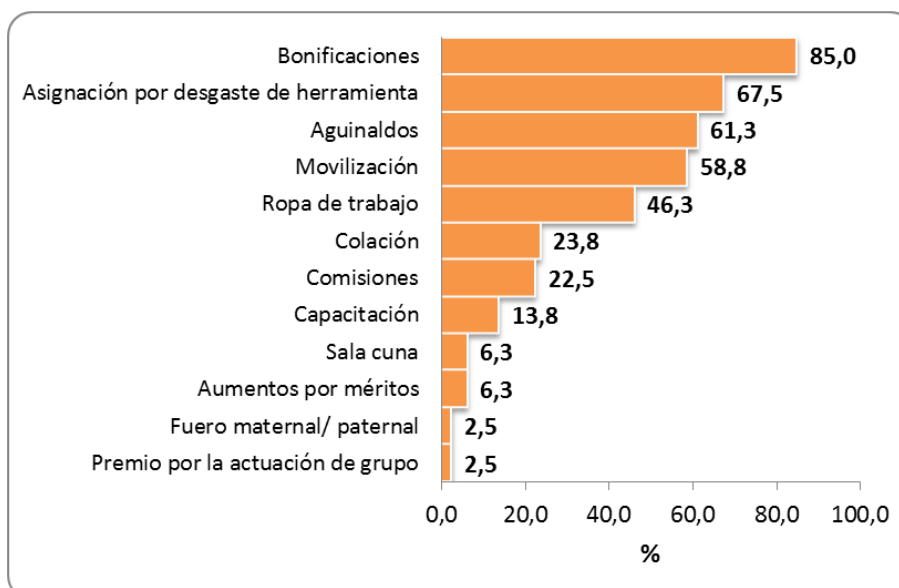


Gráfico 18. Porcentaje de acreedores laborales según tipo de incentivos monetarios que le gustaría recibir por su trabajo. Gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

En razón al tipo de incentivos monetarios que le gustaría recibir por su trabajo de acreedores laborales en estudio, se encontró que la mayoría del 85,0% (68 acreedores) indicaron las bonificaciones, el 67,5% (54 acreedores) de asignación por desgaste de herramienta, el 61,3% (49 acreedores) de aguinaldos, el 58,8% (47 acreedores) de movilización y el 46,3% (37 acreedores) ropa de trabajo. Asimismo, 23,8%; 22,5%;

13,8%; 6,3%; 6,3%; 2,5% y 2,5% señalaron colación, comisiones, capacitación, sala cuna, aumentos por méritos, fuero maternal/ paternal y premio por la actuación de grupo, respectivamente.

Tabla 19. Tipo de incentivos no monetarios que le gustaría recibir por su trabajo de acreedores laborales del consorcio que contratan con el gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Tipo de incentivos no monetarios que le gustaría recibir por su trabajo	Frecuencia	%
Capacitación	64	80,0
Seguridad en el empleo	27	33,8
Áreas de descanso en los intervalos de trabajo	23	28,8
Asociación a club	20	25,0
Reconocimiento y autoestima	20	25,0
Música ambiental	12	15,0
Actividades deportivas y comunitarias	9	11,3
Autonomía en el trabajo	7	8,8
Paseos y excursiones programados	6	7,5
Festividades y celebraciones	3	3,8

Fuente: Cuestionario a acreedores laborales (Anexo 03).

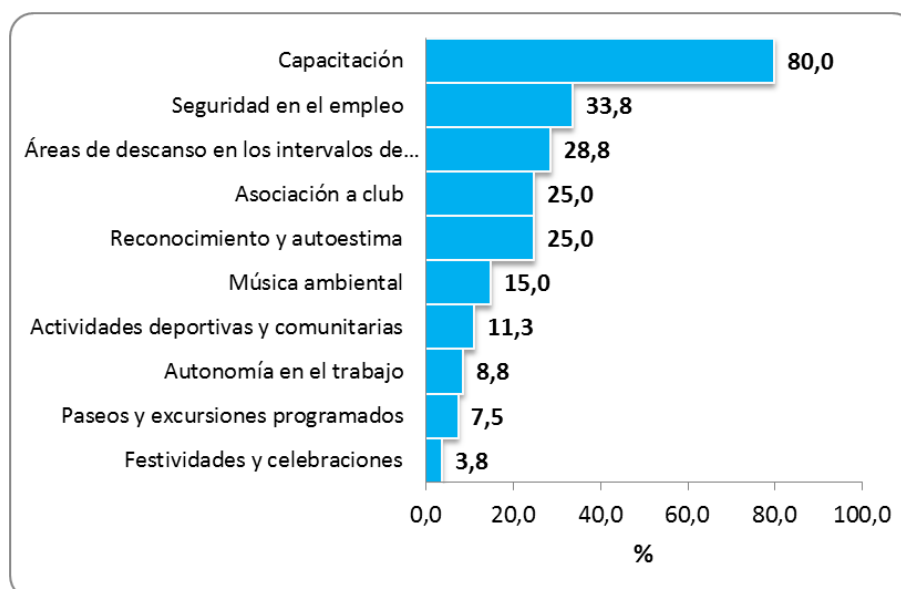


Gráfico 19. Porcentaje de acreedores laborales según tipo de incentivos no monetarios que le gustaría recibir por su trabajo. Gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Con respecto al tipo de incentivos no monetarios que le gustaría recibir por su trabajo de acreedores laborales en estudio, se encontró que el 80,0% (64 acreedores) indicaron la capacitación, el 33,8% (27 acreedores) de seguridad en el empleo, el 28,8% (23 acreedores) de áreas de descanso en los intervalos de trabajo y el 25,0% (20 acreedores) de asociación a club y reconocimiento y autoestima, cada una. Del mismo

modo, 15,0%; 11,3%; 8,8%; 7,5% y 3,8% mencionaron música ambiental, actividades deportivas y comunitarias, autonomía en el trabajo, paseos y excursiones programadas y festividades y celebraciones, respectivamente.

Tabla 20. Grado de compromiso con la empresa de acreedores laborales del consorcio que contratan con el gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Grado de compromiso con la empresa	Frecuencia	%
Muy comprometido	64	80,0
Bastante comprometido	16	20,0
Poco comprometido	0	0,0
Nada comprometido	0	0,0
Total	80	100,0

Fuente: Cuestionario a acreedores laborales (Anexo 03).

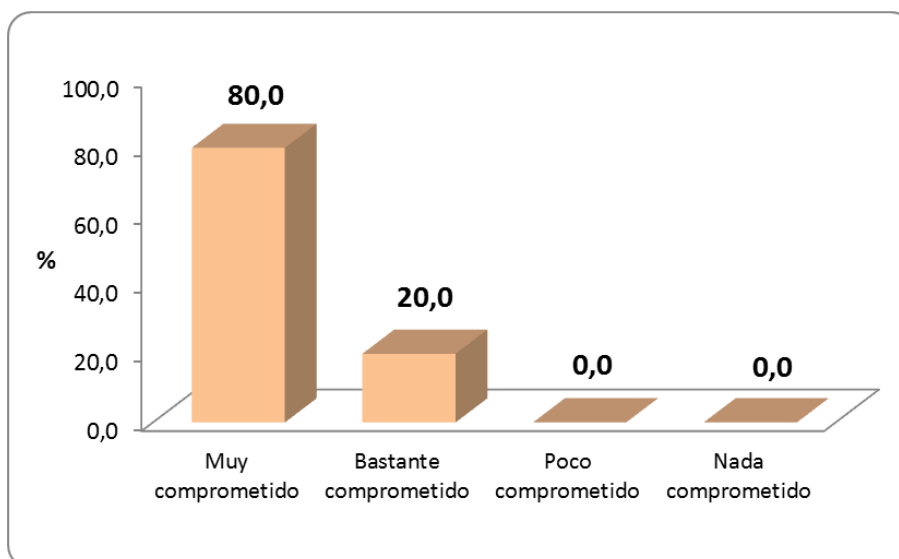


Gráfico 20. Porcentaje de acreedores laborales según grado de compromiso con la empresa. Gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Concerniente al grado de compromiso con la empresa de acreedores laborales en estudio, se encontró que la mayoría del 80,0% (64 acreedores) manifestaron de muy comprometido y el 20,0% (16 acreedores) indicaron de bastante comprometido.

Tabla 21. Percepción del pago de los beneficios sociales son justos por el trabajo que realiza en la empresa de acreedores laborales del consorcio que contratan con el gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Percepción del pago de los beneficios sociales son justos por el trabajo que realiza en la empresa	Frecuencia	%
SI	48	60,0
NO	32	40,0
Total	80	100,0

Fuente: Cuestionario a acreedores laborales (Anexo 03).

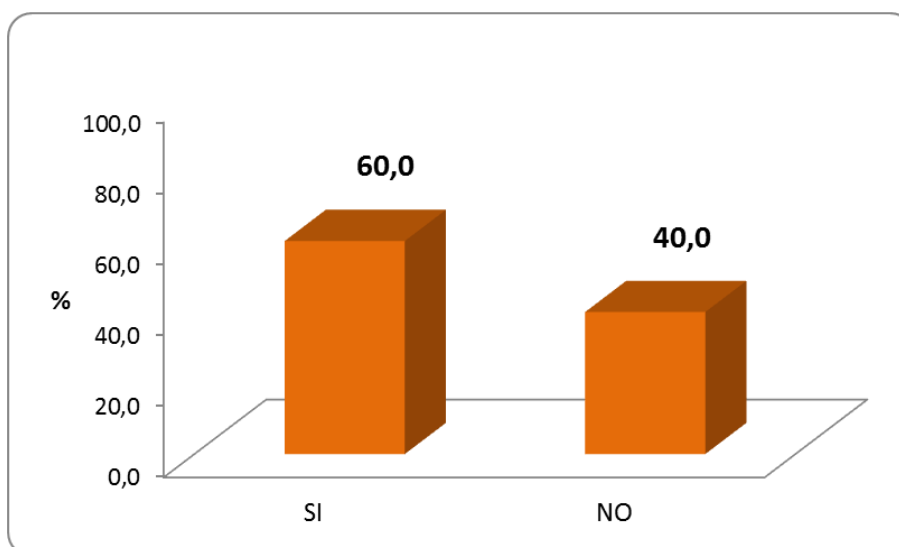


Gráfico 21. Porcentaje de acreedores laborales según percepción del pago de los beneficios sociales son justos por el trabajo que realiza en la empresa. Gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Respecto a la percepción del pago de los beneficios sociales son justos por el trabajo que realiza en la empresa de acreedores laborales en estudio, se encontró que el 60,0% (48 acreedores) manifestaron una respuesta positiva y el 40,0% (32 acreedores) indicaron de no.

Tabla 22. Motivo por lo que los incentivos que recibe son justos de acreedores laborales del consorcio que contratan con el gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Motivo por lo que los incentivos que recibe son justos	Frecuencia	%
Porque siempre recibo lo que realmente quiero	19	39,6
Porque siempre reconocen mi trabajo	23	47,9
Porque siempre la empresa entiende mis problemas económicos	6	12,5
Total	48	100,0

Fuente: Cuestionario a acreedores laborales (Anexo 03).

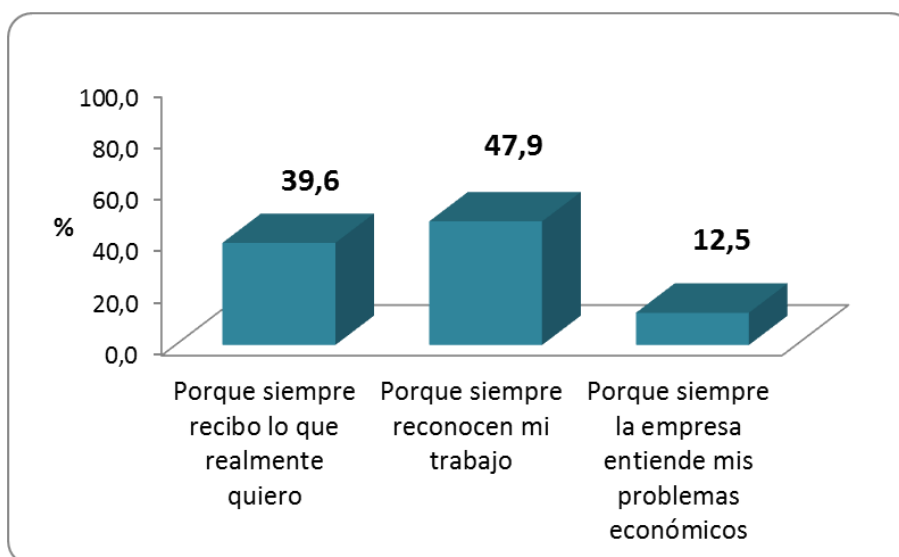


Gráfico 22. Porcentaje de acreedores laborales según motivo por lo que los incentivos que recibe son justos. Gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

En relación al motivo por lo que los incentivos que recibe son justos de acreedores laborales en estudio, se encontró que el 39,6% (19 acreedores) indicaron porque siempre recibo lo que realmente quiero, el 47,9% (23 acreedores) señalaron porque siempre reconocen mi trabajo y el 12,5% (6 acreedores) dijeron porque siempre la empresa entiende mis problemas económicos.

Tabla 23. Motivo por lo que los incentivos que recibe no son justos de acreedores laborales del consorcio que contratan con el gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Motivo por lo que los incentivos que recibe no son justos	Frecuencia	%
Porque nunca recibo lo que realmente quiero	15	46,9
Porque nunca reconocen mi trabajo	14	43,8
Porque nunca recibo regalías inesperadas	2	6,3
Porque nunca la empresa entiende mis problemas económicos	1	3,1
Total	32	100,0

Fuente: Cuestionario a acreedores laborales (Anexo 03).

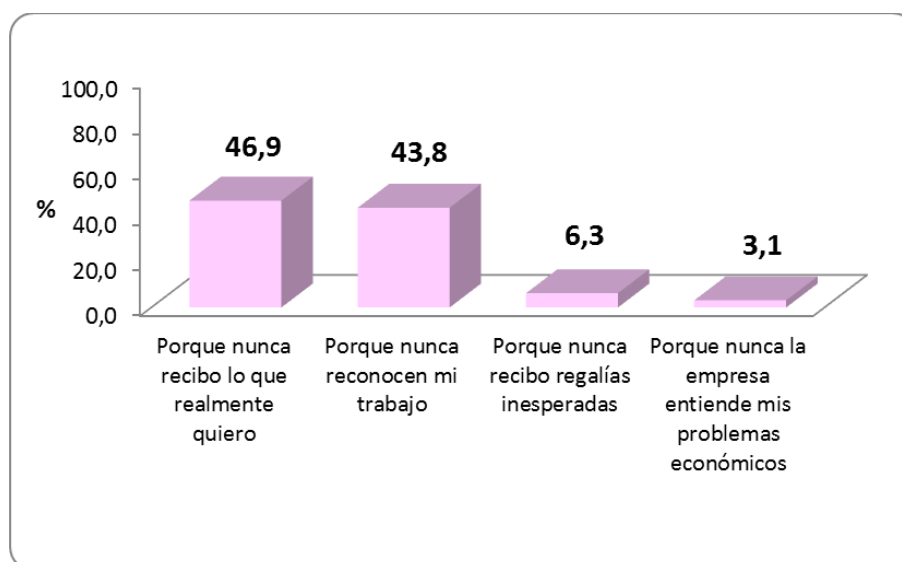


Gráfico 23. Porcentaje de acreedores laborales según motivo por lo que los incentivos que recibe no son justos. Gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Respecto al motivo por lo que los incentivos que recibe no son justos, se encontró que el 46,6% (15 acreedores) indicaron porque nunca recibo lo que realmente quiero, el 43,8% porque nunca reconocen mi trabajo, el 6,3% porque nunca recibo regalías inesperadas y uno de ellos porque nunca la empresa entiende mis problemas económicos.

4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL Y CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.

Tabla 24. Relación entre informalidad de los consorcios y grado de Satisfacción de los acreedores laborales del consorcio que contratan con el gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Informalidad de los consorcios	Grado de Satisfacción de los acreedores laborales								Total	Prueba Chi cuadrado	Significancia	
	Muy satisfecho		Bastante satisfecho		Poco satisfecho		Nada satisfecho					
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%				
SI	0	0,0	0	0,0	26	32,5	2	2,5	28	35,0		
NO	24	30,0	21	26,3	7	8,8	0	0,0	52	65,0	55,76	0,000
Total	24	30,0	21	26,3	33	41,3	2	2,5	80	100,0		

Fuente: Cuestionario a acreedores laborales (Anexo 03).

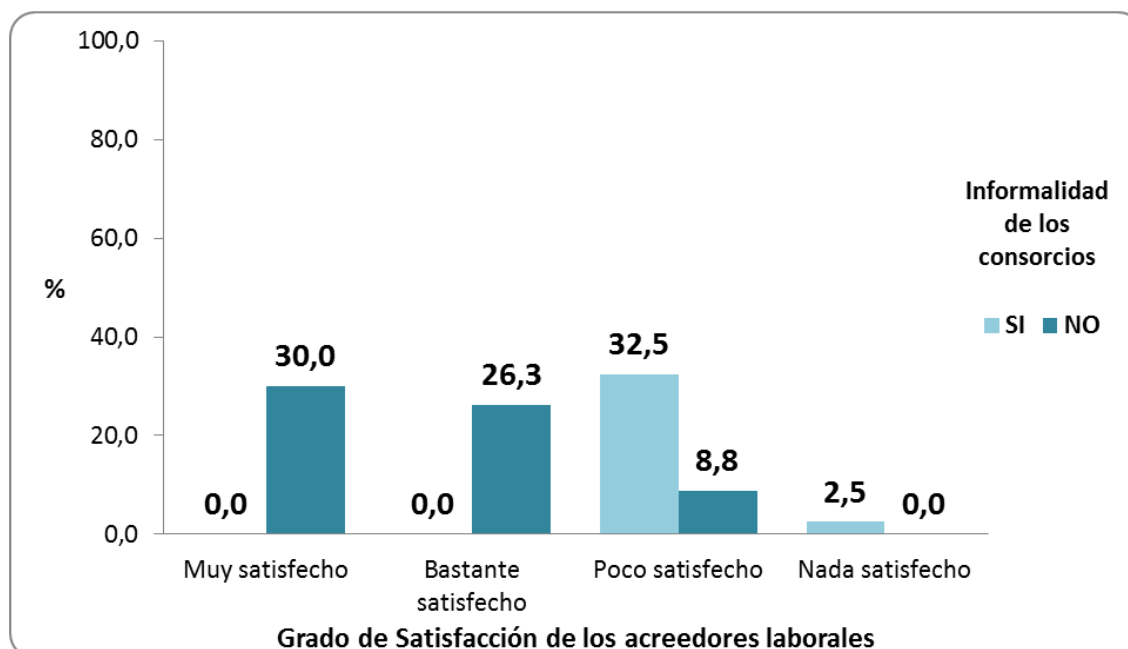


Gráfico 24. Porcentaje de acreedores laborales según informalidad de los consorcios y grado de Satisfacción. Gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

En correspondencia a la relación entre la informalidad de los consorcios y grado de satisfacción de los acreedores laborales del consorcio en estudio, se evidenció que el

30,0% de acreedores laborales indicaron de no informalidad de los consorcios y a la vez se encontraban muy satisfecho. El contraste de Chi cuadrada fue de $X^2 = 55,76$ $p \leq 0,000$ indicando que existe relación entre estas dos variables, es decir, existe relación significativa estadísticamente entre la informalidad de los consorcios y grado de satisfacción de los acreedores laborales en los consorcios que contratan con el gobierno regional de Ucayali.

Tabla 25. Relación entre informalidad de los consorcios y grado de compromiso de los acreedores laborales del consorcio que contratan con el gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Informalidad de los consorcios	Grado de compromiso de los acreedores laborales				Total		Prueba Chi cuadrado	Significancia
	Muy comprometido		Bastante comprometido					
	N°	%	N°	%	N°	%		
SI	19	23,8	9	11,3	28	35,0		
NO	45	56,3	7	8,8	52	65,0	3,97	0,046
Total	64	80,0	16	20,0	80	100,0		

Fuente: Cuestionario a acreedores laborales (Anexo 03).

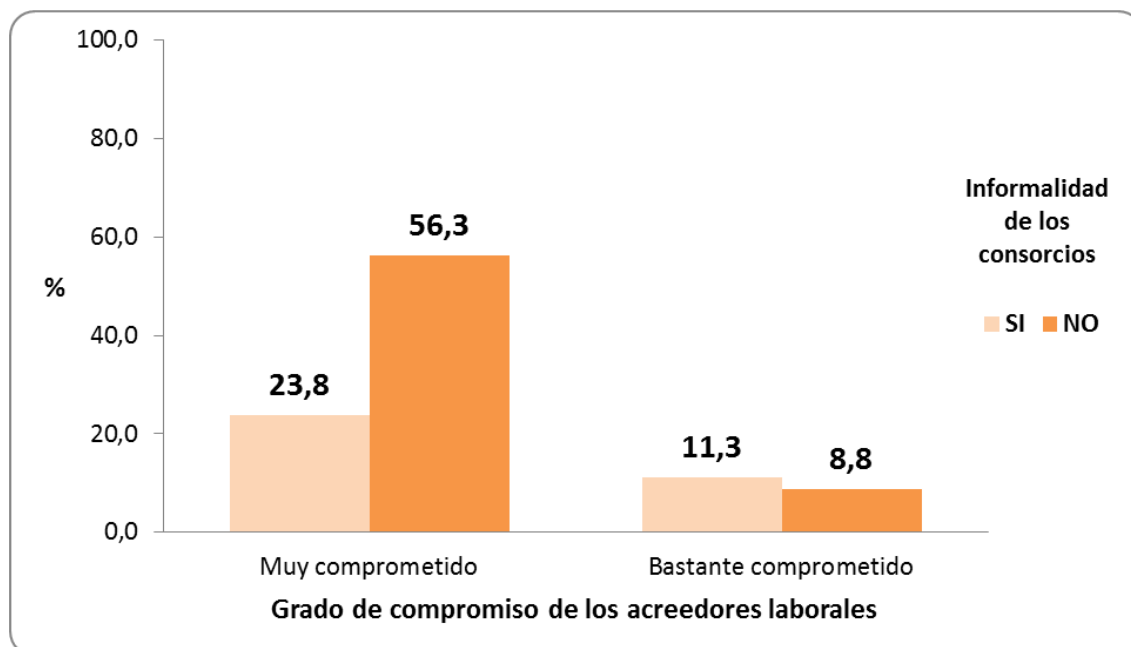


Gráfico 25. Porcentaje de acreedores laborales según informalidad de los consorcios y grado de compromiso. Gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Respecto a la relación entre la informalidad de los consorcios y el grado de compromiso de los acreedores laborales del consorcio en estudio, se evidenció que el 56,3% de acreedores laborales indicaron de no informalidad de los consorcios y a la vez se encontraban muy comprometidos. El contraste de Chi cuadrada fue de $X^2 = 3,97$ $p \leq 0,046$ indicando que existe relación entre estas dos variables, es decir, existe relación significativa estadísticamente entre la informalidad de los consorcios y grado de compromiso de los acreedores laborales en los consorcios que contratan con el gobierno regional de Ucayali.

Tabla 26. Relación entre informalidad de los consorcios e incumplimiento del pago de los beneficios sociales a los acreedores laborales del consorcio que contratan con el gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Informalidad de los consorcios	Incumplimiento del pago de los beneficios sociales a los acreedores laborales				Total		Prueba Chi cuadrado	Significancia
	SI		NO		N°	%		
	N°	%	N°	%				
SI	27	33,8	1	1,3	28	35,0	57,15	0,000
NO	5	6,3	47	58,8	52	65,0		
Total	32	40,0	48	60,0	80	100,0		

Fuente: Cuestionario a acreedores laborales (Anexo 03).

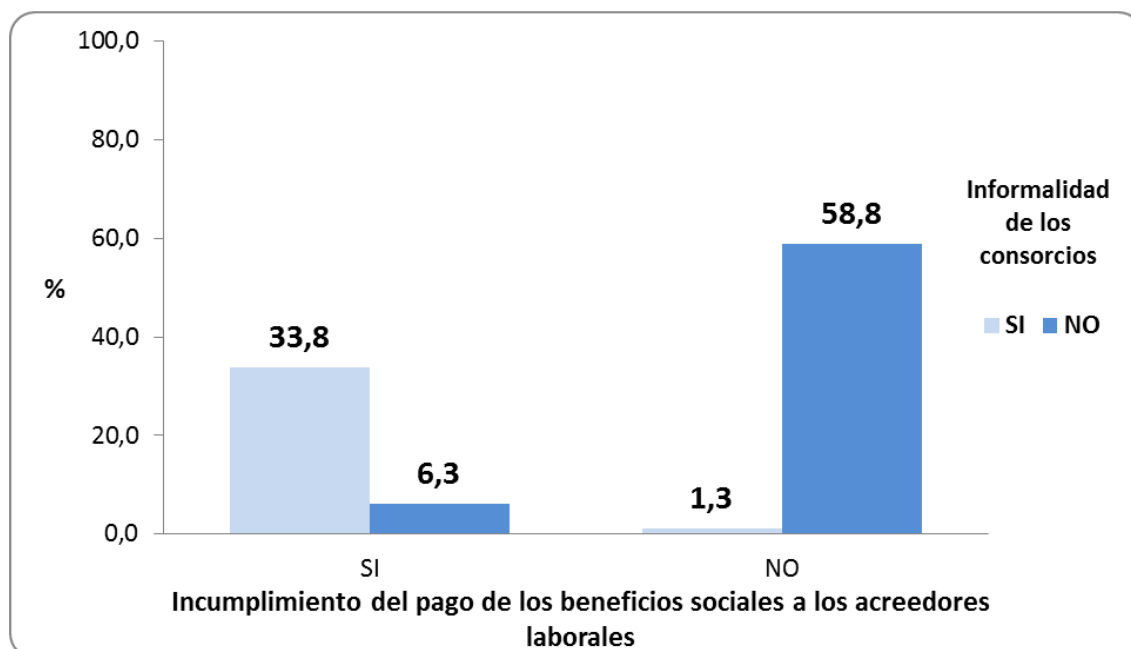


Gráfico 26. Porcentaje de acreedores laborales según informalidad de los consorcios e incumplimiento del pago de los beneficios sociales a los acreedores laborales. Gobierno regional de Ucayali, 2017-2018.

Y, en cuanto a la relación entre la informalidad de los consorcios y el incumplimiento del pago de los beneficios sociales a los acreedores laborales del consorcio en estudio, se evidenció que el 58,8% de acreedores laborales indicaron de no informalidad de los

consorcios y a la vez manifestaron en no incumplimiento del pago de los beneficios sociales. El contraste de Chi cuadrada fue de $X^2 = 57,15$ $p \leq 0,000$ indicando que existe relación entre estas dos variables, es decir, existe relación significativa estadísticamente entre la informalidad de los consorcios y el incumplimiento del pago de los beneficios sociales de los acreedores laborales en los consorcios que contratan con el gobierno regional de Ucayali.

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

En nuestra investigación se encontró que existe relación significativa estadísticamente entre la informalidad de los consorcios y grado de satisfacción de los acreedores laborales, con $p \leq 0,000$, es decir las consecuencias económicas en la satisfacción laboral de la informalidad de los consorcios afectan a los acreedores laborales en los contratos celebrados con el Gobierno Regional de Ucayali. Asimismo, existe relación significativa estadísticamente entre la informalidad de los consorcios y grado de compromiso de los acreedores laborales con $p \leq 0,046$, es decir las consecuencias económicas en el compromiso laboral de la informalidad de los consorcios afectan a los acreedores laborales y también existe relación significativa estadísticamente entre la informalidad de los consorcios y el incumplimiento del pago de los beneficios sociales con $p \leq 0,000$, es decir las consecuencias económicas del pago de los beneficios sociales de la informalidad de los consorcios afectan a los acreedores laborales.

Al respecto, evidenciamos algunos estudios que concuerdan con nuestros resultados como los de Alva y Juárez (2014), quienes concluyeron que la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad es directa por cuanto existe un nivel medio de satisfacción laboral, lo cual influye en un nivel medio de productividad; con lo cual queda demostrada la hipótesis. La empresa no otorga incentivos ni capacitación; así como también la empresa no proporciona los recursos necesarios para lograr una mayor productividad.

Benítez (2012), según sus resultados, respecto al clima organizacional se obtuvo una calificación de 160.5 puntos, en relación al desempeño se obtuvo 65.3 puntos, ambos valores reflejan niveles medios en su escala correspondiente y además se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.8706 lo cual refiere que existe una influencia directa del clima organizacional en el nivel de desempeño de los trabajadores del Consorcio La Arena S.A.C.

Panta (2015), en su investigación demostró la falta de preocupación por las directoras para que exista un buen clima y que su plana docente se pueda desempeñar eficientemente; esto indicó se pudo determinar a través de las encuestas y entrevistas que se utilizaron como métodos para recopilar información de los miembros de la organización.

Y, por otro lado, Lalopú (2014), encontró que los colaboradores del Consorcio Minero Horizonte, Distrito de Parcoy, Provincia de Patatez en un 52% tiene una remuneración

económica que oscila entre 551 a 650 soles, ante lo cual manifiestan claramente su descontento e inconformidad y consideran sus remuneraciones malas e injustas y menores de lo que merecen así como no les alcanza para cubrir su canasta básica familiar debido a que el costo de vida es alto. Sin embargo, el 40% de trabajadores siempre está dispuesto a hacer un esfuerzo extra si la situación lo exige manifestándose cuando hacen esfuerzos extras al quedarse hasta fuera de horario, al trabajar días de más fuera de su horario de trabajo, al margen de las limitaciones que tienen en la institución, es decir tratan de hacer su trabajo de forma que se cumplan los objetivos establecidos por la institución

4.4. APORTE DE LA INVESTIGACION.

Al ser la informalidad una cuestión multifactorial, se necesitan muchos esfuerzos para poder abatirla y tratar de que la población se encuentre en condiciones laborales.

Nuestro aporte consiste en colaborar a la formalidad de los consorcios capacitando y dando a conocer los beneficios de la formalización y las desventajas de continuar siendo informales, si logrando motivar a los consorcios informales a que continúen un proceso de formalización para que a la larga obtengan muchos beneficios que generarán más utilidades, podrán acceder a muchos créditos financieros que les ayudara a incrementar la producción por ende obtendrán mayores ventas, otra razón sería la exportación que les abriría las puertas hacia un mercado más competitivo, también se beneficiaría al colaborador ya que trabajaría en mejores condiciones laborales respetando sus derechos.

En definitiva, nuestro aporte principal se encuentra en el diseño de políticas para acelerar el crecimiento del empleo formal, ya que esta es determinada esencialmente por dos factores: el tipo de estrategia que se impulse para promover el crecimiento económico y los cambios de institucionalidad que amplíen la protección laboral y social en el sector formal.

Respecto al primer factor, las principales restricciones que deben ser superadas para mantener un alto crecimiento económico futuro tienen que ver con conseguir una mejora de la competitividad global y microeconómica en múltiples áreas, entre ellas infraestructura productiva, mejora de la calidad de la educación y capacitación laboral y fortalecimiento de la adopción de innovaciones.

Y, en el segundo factor se sugiere la necesidad de prestar especial atención a la institucionalidad en el mercado laboral formal, al cumplimiento de esta institucionalidad y a la protección social, si se desea que un alto crecimiento económico se traduzca en una proporción más importante de empleos formales protegidos.

CONCLUSIONES

Se llegaron a las siguientes conclusiones:

- En cuanto a la existencia de formalidad en la empresa, el 65,0% (52 acreedores) indicaron una respuesta positiva y el 35,0% (28 acreedores) señalaron una respuesta negativa.
- El 41,3% (33 acreedores) se sintió poco satisfecho, el 30,0% (24 acreedores) muy satisfecho, el 26,3% (21 acreedores) bastante satisfecho y el 2,5% nada satisfecho.
- El 80,0% (64 acreedores) manifestaron de muy comprometido con la empresa y el 20,0% (16 acreedores) indicaron de bastante comprometido con la empresa.
- Respecto al pago de los beneficios sociales, el 60,0% (48 acreedores) manifestaron una respuesta positiva y el 40,0% (32 acreedores) indicaron de no.
- Por otro lado, existe relación significativa estadísticamente entre la informalidad de los consorcios y las consecuencias económicas en grado de satisfacción laboral ($p \leq 0,000$), grado de compromiso laboral ($p \leq 0,046$) y percepción del pago de los beneficios sociales ($p \leq 0,000$).

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

Algunas sugerencias que se deben tener en cuenta:

- Aplicar un régimen laboral adecuado y acorde al presupuesto de los consorcios, asimismo debe de tener una mayor atención con sus trabajadores ya que ellos son el capital de cualquier empresa.
- Implementar un programa de incentivos económicos y no económicos según el desempeño de los colaboradores de acuerdo a los resultados obtenidos.
- Desarrollar un programa de capacitación de acuerdo a las exigencias del trabajo realizado por los colaboradores para elevar los niveles de productividad.
- Emplear la estrategia de Premios de reconocimiento donde se agradecerá públicamente a los trabajadores que hacen contribuciones notables a la institución. Estos trabajadores suelen convertirse en modelos para otros dentro de la organización, dando a conocer que comportamientos y los logros son valorados.
- Monitorear la orientación hacia los resultados a través de una comunicación interpersonal, que permita efectuar la retroalimentación respectiva.
- Profundizar en los analices internos de la empresa, tener un control más exacto de los tributos a pagar y realizar los pagos puntualmente para que no generen multas.
- Desarrollar talleres y capacitaciones donde se refuerce los aspectos axiológicos del personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alva, J.L.; Juarez J.A. (2014). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014. [Tesis]. Trujillo-Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Álvarez R, Contreras C, Contreras JL. (2012) Análisis de los Consorcios Tecnológicos Empresariales en Chile. Chile, Estudios Públicos, 126.
- Álvarez, A. (2012). La capacidad jurídica de consorcios y uniones temporales en el marco de la contratación estatal. *Verba Iuris* 27,05-124.
- Benítez, C. (2005). Contrato de asociación en participación.
- Benítez, I.J. (2012). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del consorcio La Arena S.A.C. [Tesis de licenciatura]. Trujillo – Perú, Universidad Nacional De Trujillo.
- Brito T. (2007) El consorcio. Naturaleza jurídica en el ámbito de colaboración entre sociedades. Trabajo Especial de Grado, para optar al Grado de Especialista, en Derecho Mercantil. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas Venezuela.
- Cabanellas, G. (1960).
- Carrillo, M. (1993) La Constitución y los Derechos Laborales. En: "Cuadernos Laborales" No. 92. Lima.
- Chanduví, V.H. (2012). Derecho Societario Peruano, Legislación y Modelos, Editorial Fecaat.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. 1ª edición. Bogotá, D.C.: McGraw – Hill.
- Dernbury, T.F; Mcdougall D.M. (1980). Macroeconomía. Edit. Diana S.A. México.
- Diario El Peruano. (2015). Empresas agrupadas son responsables solidarios. Editora Perú.

- Elias, E. (2000). Ley general de Sociedades comentada. Trujillo, Editora normas legales. Fascículo noveno.
- Fabris L. (2004). Responsabilidad solidaria en las Uniones Transitorias de Empresas. [Tesis]. Universidad Austral, Argentina.
- García, A. (1975):75.
- Gómez, M.; Balkin, D.; Cardy, R.L. (2001). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. 3ª edición. Madrid: Prentice Hall.
- Keynes, J.M. (1976). Teoría General de la Ocupación. El Interés y el Dinero. Fondo de Cultura Económica, 9na Edición, Bogotá.
- La Ley - Perú. (2015). Empresas asumen responsabilidad solidaria laboral si se benefician del mismo servicio de un trabajador. Lima-Perú.
- Lalopú SP. (2014). Influencia de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral de los colaboradores de contratistas mineros y civiles del Perú en consorcio minero horizonte, distrito de Parcoy, provincia de Pataz: 2013. [Tesis de licenciatura]. Trujillo – Perú, Universidad Nacional De Trujillo.
- Marx, C. (1979). Salario, Precio y Ganancia. Edit. Progreso. Moscú.
- Mayorga, D.; Araujo P. (1992). Introducción a los Negocios Internacionales.Lima - Perú.Edit. Univ. Del Pacifico.
- Méndez, R.M. (2014). La responsabilidad de los miembros del consorcio en la ejecución de los contratos suscritos con el estado. [Tesis de Maestría]. Trujillo, Universidad Privada Antenor Orrego.
- Mullerat R. (2007). En buena compañía. La responsabilidad social de las empresas, Editorial Debate, México.
- Norma ISO 26000 RS (2010), Texto de la Norma consultada en Instituto Internacional de Estandarización (ISO), <<http://www.iso.org/iso/home.html>> (Consulta: mayo 2016)

- Panta, L.A. (2015). Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "Talentos" de la ciudad de Chiclayo. [Tesis de licenciatura]. Chiclayo, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo.
- Pérez C.E. (2004). Motivación en el Personal de los Consorcios de Empresas de Construcción que Ejecutan Obras Públicas en Venezuela. [Tesis]. Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello Nucleo Guayana.
- Roll, E. (1975) Historia de las Doctrinas Económicas. Ediciones Fondo de Cultura Económica. Bogotá. 1975.
- Santos, N.C. (2013). Responsabilidad del consorcio en su conjunto. En: Revista Jurídica del Perú. Lima: Gaceta Jurídica. Tomo 144.
- Togo E. y Otros (1998) La Sub Contratación y los Consorcios para la Exportación. Lima – Perú. MITINCI.
- Vegas, J.C. (2008). Asociatividad. Compilación de diapositivas del Proyecto de Cooperación UE-PERU / PENX (http://www.mincetur.gob.pe/comercio/ueperu/consultora/docs_taller/Presentaciones_Tumbes_y_Piura/1.2.1.2.F1%20Asociatividad%2020080912.pdf)

ANEXOS

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOS
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuáles son las consecuencias económicas de la informalidad de los consorcios con los acreedores laborales en los contratos celebrados con el Gobierno Regional de Ucayali, 2017 - 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar las consecuencias económicas de la informalidad de los consorcios con los acreedores laborales en los contratos celebrados con el Gobierno Regional de Ucayali, 2017 - 2018</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Existe relación entre la informalidad de los consorcios que contratan con el gobierno regional de Ucayali y sus consecuencias económicas con los acreedores laborales, 2017-2018</p>	<p>Variable dependiente: Consecuencias económicas</p> <p>Variable independiente: Informalidad de los consorcios</p>	<p>Tipo de estudio: Observacional, transversal, prospectivo y analítico.</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <p>Población: Altos directivos = 35 Acreedores laborales = 80</p> <p>Instrumento: Ficha de recolección de datos Cuestionario a alta dirección del consorcio Cuestionario a acreedores laborales</p>
<p>PROBLEMA ESPECIFICO (1) ¿Cuáles son las consecuencias económicas de la informalidad de los consorcios con los acreedores laborales en el incumplimiento del pago de los beneficios sociales?</p>	<p>OBJETIVO ESPECIFICO (1) Establecer las consecuencias económicas de la informalidad de los consorcios con los acreedores laborales en el incumplimiento del pago de los beneficios sociales</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICA (1) Existe relación entre la informalidad de los consorcios que contratan con el gobierno regional de Ucayali y sus consecuencias económicas en el pago de los beneficios sociales de los acreedores laborales, 2017-2018.</p>	<p>Variable dependiente: Incumplimiento del pago de los beneficios sociales a los acreedores laborales</p> <p>Variable independiente: Informalidad de los consorcios</p>	<p>Instrumento: Ficha de recolección de datos Cuestionario a alta dirección del consorcio Cuestionario a acreedores laborales</p>

<p>PROBLEMA ESPECIFICO (2) ¿Cuáles son las consecuencias económicas de la informalidad de los consorcios con los acreedores laborales en la satisfacción laboral?</p>	<p>OBJETIVO ESPECIFICO (2) Conocer las consecuencias económicas de la informalidad de los consorcios con los acreedores laborales en la satisfacción laboral</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICA (2) Existe relación entre la informalidad de los consorcios que contratan con el gobierno regional de Ucayali y sus consecuencias económicas en la satisfacción laboral de los acreedores laborales, 2017-2018.</p>	<p>Variable dependiente: Grado de Satisfacción de los acreedores laborales</p> <p>Variable independiente: Informalidad de los consorcios</p>	
<p>PROBLEMA ESPECIFICO (3) ¿Cuáles son las consecuencias económicas de la informalidad de los consorcios con los acreedores laborales en el compromiso laboral?</p>	<p>OBJETIVO ESPECIFICO (3) Evaluar las consecuencias económicas de la informalidad de los consorcios con los acreedores laborales en el compromiso laboral</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICA (3) Existe relación entre la informalidad de los consorcios que contratan con el gobierno regional de Ucayali y sus consecuencias económicas en el compromiso laboral de los acreedores laborales, 2017-2018.</p>	<p>Variable dependiente: Grado de compromiso de los acreedores laborales</p> <p>Variable independiente: Informalidad de los consorcios</p>	

ANEXO 02**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

TITULO: Informalidad de los consorcios que contratan con el gobierno regional de Ucayali y sus consecuencias económicas con los acreedores laborales, 2017-2018.

Yo,, estoy de acuerdo en participar en la presente investigación, cuyo objetivo es determinar las consecuencias económicas de la informalidad de los consorcios con los acreedores laborales en los contratos celebrados con el Gobierno Regional de Ucayali, 2017 - 2018.

Entiendo que mi participación es voluntaria, que mis respuestas serán confidenciales y que no recibiré dinero por mi colaboración.

Permito que la información obtenida sea utilizada sólo con fines de investigación.

Firma

ANEXO 03

CÓDIGO

FECHA: -----/-----/-----

FICHA DE RECOLECCION DE DATOS

TÍTULO: Informalidad de los consorcios que contratan con el gobierno regional de Ucayali y sus consecuencias económicas con los acreedores laborales, 2017-2018.

INSTRUCCIONES: Sr (a), por favor registre de manera precisa y completa aquellos datos relacionados con los beneficios labores de los acreedores laborales del consorcio.

Gracias

I. Características del consorcio:

1.1. Año de fundación: _____

1.2. Nombre del consorcio: _____

1.3. Empresas del consorcio: _____

1.4. Sector:

Alimentación ()

Textil ()

Químico ()

Metal ()

Madera ()

Automoción ()

Electrónica, tecnologías de la información y telecomunicaciones ()

Metal ()

Turismo ()

Otros. Especifique: _____

1.5. Productos: _____

1.6. Número de personas que dirigen el consorcio: _____

1.7. Tamaño del consorcio:

- De 0 a 10 trabajadores ()
- De 10 a 25 trabajadores ()
- De 25 a 50 trabajadores ()
- De 50 a 100 trabajadores ()
- Más de 100 trabajadores ()

II. Pago de los beneficios laborales:

2.1. Trabajo en Sobretiempo (Pago de horas extras)

- SI ()
- NO ()

2.2. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS):

- SI ()
- NO ()
- No aplica ()

2.3. Gratificaciones Ordinarias:

- SI ()
- NO ()
- No aplica ()

2.4. Participación en Utilidades:

- SI ()
- NO ()
- No aplica ()

2.5. Descanso Vacacional:

- SI ()
- NO ()

2.6. Indemnización por despido injustificado:

- SI ()
- NO ()

2.7. Derechos Colectivos:

- SI ()
- NO ()

2.8. Seguro de Vida:

- SI ()
- NO ()
- No aplica ()

2.9. Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR):

- SI ()
- NO ()
- No aplica ()

2.10. Seguro Social de Salud:

SI ()

NO ()

2.11. Sistema de Pensiones:

SI ()

NO ()

CÓDIGO

FECHA: ----/----/----

CUESTIONARIO A ALTA DIRECCION DEL CONSORCIO

TÍTULO: Informalidad de los consorcios que contratan con el gobierno regional de Ucayali y sus consecuencias económicas con los acreedores laborales, 2013-2015.

INSTRUCCIONES: Sr (a). A continuación se le presenta una serie de preguntas, lea detenidamente y con atención tómese el tiempo que sea necesario luego marque con una X cuando así se le indique o responda de forma directa según sea el caso.

Gracias**I. Características generales:**

1.1. Nombre del consorcio: _____

1.2. Cargo: _____

1.3. ¿Qué porcentaje de sus trabajadores recibe el sueldo mínimo vital (S/. 850.00)?

1% – 20% ()

21% – 40% ()

41% - 60% ()

61% - 80% ()

81% - 100% ()

Ninguno de los anteriores ()

1.4. Si en la pregunta anterior la respuesta es ninguno de los anteriores, ¿En que se basa para remunerar a sus empleados? Puede marcar más de una opción.

Por terceros ()

Una bonanza económica de su empresa ()

Un buen desempeño ()

Política de la empresa ()

El riesgo de la labor desempeñada ()

La calidad del personal contratado ()

Otra _____

II. Características de los beneficios sociales:

2.1. ¿Cuáles son los beneficios más frecuentes que utiliza su consorcio?

Bonificaciones ()

Colación ()

Movilización ()

Aguinaldos ()

Ropa de trabajo ()

- Asignación por desgaste de herramienta ()
 Comisiones ()
 Sala cuna ()
 Capacitación ()
 Fuero maternal/ paternal ()
 Otro: _____

2.2. ¿Qué tipo de contrato es más frecuente en su consorcio?

- Por obra ()
 Por un mes ()
 Por tres meses ()
 Indefinido ()
 Otro _____

2.3. ¿De qué forma es remunerado el trabajador?

- Por hora ()
 Diario ()
 Semanal ()
 Quincenal ()
 Mensual ()
 Otro _____

2.4. En el último año, las razones de desvinculación laboral de sus empleados han sido por: (Puede marcar más de una opción)

- Término de contrato ()
 Necesidades de la empresa ()
 Actos que falten a lo legal y moral ()
 Renuncias voluntarias ()
 Jubilaciones ()
 Otro _____

2.5. ¿Cuál es su grado de compromiso con el trabajador?, compromiso se traduce en un esfuerzo extra para los requerimiento de los trabajadores, aunque no siempre sea en beneficio de la empresa. Califique con una nota entre 1 y 7.

Evaluación: _____

2.6. ¿Usted otorga incentivos no monetarios a sus trabajadores?

- Sí ()
 No ()

2.7. Si en la pregunta anterior la respuesta es sí, ¿cuál de estos incentivos no monetarios otorga?

- Capacitación ()
 Asociación a club ()
 Áreas de descanso en los intervalos de trabajo ()
 Música ambiental ()
 Actividades deportivas y comunitarias ()
 Paseos y excursiones programados ()
 Seguridad en el empleo ()
 Autonomía en el trabajo ()

Reconocimiento y autoestima ()
Festividades y celebraciones ()
Otro _____

2.8. ¿Organiza comidas, reuniones, con sus empleados para conseguir un mejor ambiente laboral?

Sí ()
No ()

CÓDIGO

FECHA: ----/----/----

CUESTIONARIO A ACREEDORES LABORALES

TÍTULO: Informalidad de los consorcios que contratan con el gobierno regional de Ucayali y sus consecuencias económicas con los acreedores laborales, 2013-2015.

INSTRUCCIONES: Sr (a). A continuación se le presenta una serie de preguntas, lea detenidamente y con atención tómese el tiempo que sea necesario luego marque con una X cuando así se le indique o responda de forma directa según sea el caso.

Gracias**I. Satisfacción de los beneficios laborales en acreedores laborales:**

1.1. ¿Cuánto tiempo de permanencia lleva en la empresa?

- Menos de 6 meses ()
 Entre 6 meses y un año ()
 Entre uno y dos años ()
 Más de dos años ()

1.2. ¿Cómo está contratado por la empresa?

- Por obra ()
 Por un mes ()
 Por tres meses ()
 Indefinido ()
 Otro _____

1.3. ¿Existe formalidad en la empresa que labora?

- Sí ()
 No ()

1.4. ¿Cuál es su grado de satisfacción con la empresa en comparación a otros lugares donde ha trabajado antes?

- Muy satisfecho ()
 Bastante satisfecho ()
 Poco satisfecho ()
 Nada satisfecho ()

1.5. ¿Cuál de estos incentivos monetarios le gustaría recibir por su trabajo? (Puede marcar más de una opción)

- Bonificaciones ()
 Colación ()
 Movilización ()
 Aguinaldos ()
 Ropa de trabajo ()

Asignación por desgaste de herramienta ()
 Comisiones ()
 Sala cuna ()
 Capacitación ()
 Fuero maternal/ paternal ()
 Aumentos por méritos
 Premio por la actuación de grupo
 Otro: _____

1.6. ¿Cuál de estos incentivos no monetarios le gustaría recibir por su trabajo? (Puede marcar más de una opción)

Capacitación ()
 Asociación a club ()
 Áreas de descanso en los intervalos de trabajo ()
 Música ambiental ()
 Actividades deportivas y comunitarias ()
 Paseos y excursiones programados ()
 Seguridad en el empleo ()
 Autonomía en el trabajo ()
 Reconocimiento y autoestima ()
 Festividades y celebraciones ()
 Otro _____

1.7. ¿Cuál es su grado de compromiso con la empresa? (compromiso se traduce en un esfuerzo extra para la compañía requerido en su trabajo, aunque no siempre sea en beneficio propio)

Muy comprometido ()
 Bastante comprometido ()
 Poco comprometido ()
 Nada comprometido ()

1.8. ¿Usted piensa que el pago de los beneficios sociales son justos por el trabajo que realiza en la empresa?

Sí ()
 No ()

1.9. Si su respuesta fue Sí en la pregunta anterior, ¿Por qué piensa que Sí?

Porque siempre recibo lo que realmente quiero. ()
 Porque siempre reconocen mi trabajo. ()
 Porque siempre recibo regalías inesperadas. ()
 Porque siempre la empresa entiende mis problemas económicos. ()

1.10. Si su respuesta fue No en la pregunta anterior, ¿Por qué piensa que No?

Porque nunca recibo lo que realmente quiero. ()
 Porque nunca reconocen mi trabajo. ()
 Porque nunca recibo regalías inesperadas. ()
 Porque nunca la empresa entiende mis problemas económicos. ()

ANEXO N° 04

**TABLA DE VALORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE
INVESTIGACIÓN SEGÚN EXPERTOS**

VARIABLE (ítems)	Respuesta positiva (1 punto)	Respuesta negativa (0 puntos)
El cuestionario permite cumplir con los objetivos de la investigación		
Existe congruencia entre el problema, el objetivo y la hipótesis de la investigación		
Las principales variables de la investigación están consideradas en el instrumento		
Los datos complementarios de la investigación son adecuados		
Están especificadas con claridad las preguntas relacionadas con la hipótesis de investigación		
El cuestionario es posible aplicarlo a otros estudios similares		
El orden de las preguntas es adecuado		
El vocabulario es correcto		
El número de preguntas es suficiente o muy amplio		
Las preguntas tienen carácter de excluyentes		

Sugerencias:.....

.....

.....

.....

Experto

NOTA BIOGRÁFICA

Yolanda Hidalgo Ramírez, obtuvo el grado de Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas en la Universidad Privada de Pucallpa S.A.C. en el año 2011; posteriormente su Título de Abogada en la Universidad de Huánuco en el año 2012. Continuó estudiando y fortaleciendo conocimientos a nivel de posgrado en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán obteniendo el grado de Maestro en Derecho Civil y Comercial en el año 2015. Seguido del Doctorado en Derecho, también en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Actualmente labora como Fiscal Adjunto Provincial para el Despacho de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huarochirí.



Huánuco - Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Peñón V N° 20a. Piso - Cayhuaya
Teléfono 014700 - Pág. Web: www.posgrado.univaldivia.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE DOCTOR

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado; siendo las 19:00h, del día lunes 30 DE NOVIEMBRE DE 2020; la aspirante al Grado de Doctor en Derecho, Doña Yolanda HIDALGO RAMIREZ, procedió al acto de Defensa de su Tesis titulado: "INFORMALIDAD DE LOS CONSORCIOS QUE CONTRATAN CON EL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI Y SUS CONSECUENCIAS ECONÓMICAS CON LOS ACREEDORES LABORALES, 2017 - 2018", ante los miembros del Jurado de Tesis señores:

Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA	Presidente
Dr. Amancio Rodolfo VALDIVIESO ECHEVARRIA	Secretario
Dra. María Luz ORTIZ DE AGUI	Vocal
Dra. Eni Ida VILLAR CARBAJAL	Vocal
Dr. Pío TRUJILLO ATAPOMA	Vocal

Asesor de tesis: Dra. Nancy Guillermina VERAMENDI VILLAVICENCIOS (Resolución N° 0518-2020-UNHEVALUEPG-D)

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante a Doctor, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado planteó a la tesis las observaciones siguientes:

.....
.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia la Doctorando la Nota de Dieciocho (18)

Equivalente a Muy Bueno, por lo que se declara Aprobado
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado firman la presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 19:00 horas del 30 de noviembre de 2020.

PRESIDENTE
DNI N° 01921628

SECRETARIO
DNI N° 725428742

VOCAL
DNI N° 22423192

VOCAL
DNI N° 22408286

VOCAL
DNI N° 21932324

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

Resolución N° 01488-2020-UNHEVALUEPG-D

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: Yolanda HIDALGO RAMIREZ

DNI: 41219030

Correo electrónico: yolahi@hotmail.com

Teléfono de casa:

Celular: 959537814

Oficina:

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

POSGRADO
Doctorado: Derecho

Grado Académico obtenido:

Doctor en Derecho

Título de la tesis:

INFORMALIDAD DE LOS CONSORCIOS QUE CONTRATAN CON EL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI Y SUS CONSECUENCIAS ECONÓMICAS CON LOS ACREEDORES LABORALES, 2017 – 2018.

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: _____


Yolanda Hidalgo Ramirez
DNI N° 41219030

Firma del autor